

**ANALISIS HUKUM TERHADAP PENEGAKAN HUKUM
PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)**

TESIS

OLEH:

**YUDHA ADHI GUNA SURBAKTI
NPM : 1920010015**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA
M E D A N
2 0 1 8**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

N a m a : **YUDHA ADHI GUNA SURBAKTI**
NPM : **1920010015**
Judul Tesis : **Analisis Hukum Terhadap Penegakan Hukum Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)**

Disetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Alpi Sahari, SH, M.Hum

Dr. Dedi Harianto, SH, M.Hum

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian tesis ini.

Usulan penelitian tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Magister Hukum pada Program Pascasarjana pada Fakultas Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Usulan penelitian ini berjudul “**Analisis Hukum Terhadap Penegakan Hukum Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)**”.

Di dalam menyelesaikan usulan penelitian tesis ini, telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, MAP. Selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
3. Bapak Dr. Adi Mansar, S.H, M.Hum., Selaku Ketua Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
4. Bapak Dr. Alpi Sahari, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu dan semua pemikiran dalam pelaksanaan penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. Dedi Harianto, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan masukan dalam penulisan tesis ini.

6. Seluruh dosen dan staf Biro program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberikan rangsangan intelektual dan bantuan administratif dalam proses penyelesaian usulan penelitian tesis.
7. Ayahanda dan Ibunda, sembah sujud penulis bagi keduanya.
8. Seluruh sahabat, rekan-rekan mahasiswa pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah memberi motivasi dan dukungan setulusnya sehingga penulisan usulan penelitian tesis ini dapat selesai pada waktunya.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan, saran dan masukan untuk penyempurnaan penulisan hasil tesis nanti.

Medan, Oktober 2018

Penulis

YUDHA ADHI GUNA SURBAKTI
NPM : 1920010015

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.5. Keaslian Penelitian	11
1.6. Kerangka Teori dan Konsep.....	12
a. Kerangka Teori	12
b. Kerangka Konseptual	17
1.7. Metode Penelitian.....	19
a. Jenis Penelitian	19
b. Data dan Sumber Data.....	19
c. Alat Pengumpul Data	20
d. Analisis Data	21

BAB II.	KEBIJAKAN HUKUM PIDANA TERHADAP TINDAK PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN	22
2.1.	Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia	22
2.2.	Kebijakan Hukum Pidana Sebagai Salah Satu Upaya Penanggulangan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan	62
BAB III.	TUJUAN PENGATURAN SECARA NORMATIF PERIHAL HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN	69
3.1.	Pengertian Pekerja/Buruh	69
3.2.	Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha.....	72
3.3.	Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	74
3.4.	Tujuan Pengaturan Hubungan Ketenagakerjaan	79
BAB IV.	PENEGAKAN HUKUM PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN NEGERI LUBUK PAKAM.....	89
4.1.	Kasus Posisi Nomor 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp.....	89
4.2.	Kasus Posisi Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp.....	95
4.3.	Pelaksanaan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Ketenagakerjaan.....	100
BAB V.	KESIMPULAN DAN SARAN	124
5.1.	Kesimpulan.....	124
5.2.	Saran	125

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut Barda Nawawi Arief, sistem peradilan pidana pada hakikatnya merupakan sistem kekuasaan menegakkan hukum pidana atau sistem kekuasaan kehakiman di bidang hukum pidana, yang diwujudkan atau diimplementasikan dalam 4 (empat) subsistem yaitu:

1. Kekuasaan penyidikan oleh badan/lembaga penyidik.
2. Kekuasaan penuntutan oleh badan/lembaga penuntut umum.
3. Kekuasaan mengadili dan menjatuhkan putusan/pidana oleh badan pengadilan.
4. Kekuasaan pelaksanaan putusan pidana oleh badan/aparat pelaksana eksekusi.¹

Berkaitan dengan sistem peradilan pidana di Indonesia, M. Yahya Harahap menyatakan bahwa sistem peradilan pidana yang digariskan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) merupakan sistem terpadu (*integrated criminal justice system*) yang diletakkan di atas landasan prinsip "*diferensiasi fungsional*" di antara aparat penegak hukum sesuai dengan "tahap proses kewenangan" yang diberikan undang-undang kepada masing-masing.²

Empat subsistem dalam sistem peradilan pidana terpadu seperti yang telah disebutkan di atas, subsistem kekuasaan penyidikan adalah tahap yang paling menentukan dalam operasionalisasi sistem peradilan pidana terpadu yaitu dengan

¹ Barda Nawawi Arief, 2006, *Kapita Selekta Hukum Pidana Tentang Sistem Peradilan Pidana Terpadu*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, hal. 19-20.

² M. Yahya Harahap, 2000, *Pembahasan, Permasalahan dan Penerapan KUHAP (Penyidikan dan Penuntutan)*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 90.

maksud pada tahap ini dapat diketahui adanya tersangka suatu peristiwa kejahatan atau tindak pidana, menentukan sanksi pidana yang sesuai dengan perbuatannya. Tanpa melalui proses atau tahapan penyidikan maka secara otomatis, tahapan-tahapan selanjutnya dalam proses peradilan pidana yaitu tahapan penuntutan, pemeriksaan di muka pengadilan dan tahap pelaksanaan putusan pidana tidak dapat dilaksanakan.

Sistem peradilan pidana ini, dibentuk sebagai sebuah sistem yang mempunyai tujuan sebagai pengendali kejahatan di masyarakat. Seperti diketahui bahwa masalah kejahatan, menurut Benedict S. Alper merupakan problem sosial yang paling tua dan sehubungan dengan masalah kejahatan tersebut, sudah tercatat lebih dari 80 (delapan puluh) Konferensi Internasional yang dimulai sejak tahun 1825 hingga 1970 yang membahas upaya untuk menanggulangi kejahatan.³

Dalam fungsinya sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai tujuan. Hukum mempunyai sasaran yang hendak dicapai. Adapun tujuan pokok hukum adalah menciptakan tatanan masyarakat yang tertib, menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban didalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terlindungi. Dalam mencapai tujuannya itu, hukum bertugas membagi hak dan kewajiban antar perorangan didalam masyarakat, membagi wewenang dan mengatur cara memecahkan masalah hukum serta memelihara kepastian hukum.⁴

³ Arief Amrullah, 2006, *Kejahatan Korporasi*, Malang: Bayumedia Publishing, hal. 4.

⁴ Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, hal. 77.

Fungsi hukum adalah untuk melindungi kepentingan manusia dengan cara mengatur kegiatan manusia. Sedangkan kepentingan manusia sangatlah banyak dan tidak terhitung jumlah dan jenisnya. Disamping itu kepentingan manusia akan terus berkembang sepanjang masa. Oleh karena itu peraturan hukum yang tidak jelas harus dijelaskan, yang kurang lengkap harus dilengkapi dengan jalan menemukan hukumnya agar aturan hukumnya dapat diterapkan terhadap peristiwanya. Dengan demikian, pada hakikatnya semua perkara membutuhkan metode penemuan hukum agar aturan hukumnya dapat diterapkan secara tepat pada peristiwanya, sehingga dapat diwujudkan putusan hukum yang diidam-idamkan, yaitu yang mengandung aspek keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan.⁵

Berawal dari pemikiran bahwa manusia merupakan srigala bagi manusia lain (*Homo homini lupus*), selalu mementingkan diri sendiri dan tidak mementingkan keperluan orang lain, maka diperlukan suatu norma untuk mengatur kehidupannya. Hal tersebut penting sehingga manusia tidak selalu berkelahi untuk menjaga kelangsungan hidupnya, tidak selalu berjaga-jaga dari serangan manusia lain.

Tujuan dari norma adalah untuk ditaati, untuk ditaati diperlukan suatu sanksi. Dalam ilmu hukum dikenal berbagai bentuk norma yang berlaku dalam masyarakat. Norma kesopanan, norma kesusilaan, norma adat, norma agama dan norma hukum. Diantara norma-norma tersebut bentuk sanksi yang paling hebat terdapat dalam hukum pidana yaitu sanksi berupa derita atau nestapa yang

⁵ Bambang Sutiyoso, 2006, Metode Penemuan Hukum Upaya Mewujudkan Hukum Yang Pasti dan Berkeadilan, Yogyakarta: UII Pers, hal. 28.

diberikan secara sadar dan sengaja pada seorang yang telah melakukan suatu pelanggaran hukum.⁶

Salah satu usaha penanggulangan kejahatan ialah menggunakan hukum pidana dengan sanksinya yang berupa pidana. Namun demikian, usaha inipun masih sering dipersoalkan. Perbedaan mengenai peranan pidana dalam menghadapi masalah kejahatan ini, menurut *Inkeri Anttila*, telah berlangsung beratus-ratus tahun dan menurut *Herbert L. Packer*, usaha mengendalikan perbuatan anti sosial dengan menggunakan pidana pada seorang yang bersalah melanggar peraturan pidana, merupakan “suatu problem sosial yang mempunyai dimensi hukum yang penting”.

Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam kebijakan penegakan hukum. Disamping itu, karena tujuannya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum inipun termasuk kedalam kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Sebagai suatu masalah yang termasuk masalah kebijakan, penggunaan hukum pidana sebenarnya tidak merupakan suatu keharusan. Tidak ada kemutlakan dalam bidang kebijakan, karena pada hakikatnya dalam masalah kebijakan penilaian dan pemilihan dari berbagai macam alternatif. Dengan demikian, masalah pengendalian atau penanggulangan kejahatan dengan menggunakan hukum pidana, bukan hanya merupakan problem sosial seperti dikemukakan oleh Packer diatas, tetapi juga masalah kebijakan (*the problem of*

⁶ Topo Santoso, Eva Achjani Zulfa, 2011, *Kriminologi*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 4.

policy).⁷

Asas legalitas dalam Pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa tiada suatu perbuatan dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan yang telah ada sebelumnya.⁸ Salah satu persoalan hukum yang merupakan juga permasalahan hukum dewasa ini adalah perihal kebijakan hukum pidana di bidang tindak pidana ketenagakerjaan.

Imam Soepomo sebagaimana disebutkan dalam bukunya Abdul R. Rudianto mendefinisikan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur hubungan antara pengusaha, pekerja dan pihak-pihak lain dengan tujuan utama memberi perlindungan kepada pekerja.⁹ Definisi ini disampaikan dengan alasan:

1. Hubungan yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan terutama adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh,
2. Pada tahap berikutnya, hubungan yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan adalah hubungan antara pengusaha dengan pihak-pihak lain, atau hubungan antara pekerja dengan pihak-pihak lain.
3. Tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada buruh.¹⁰

Sedangkan Zaeni Asyhadie menggunakan istilah hukum kerja sebagai serangkaian peraturan yang mengatur segala kejadian yang berkaitan dengan

⁷ Teguh Prasetyo, 2010, *Kriminalisasi Dalam Hukum Pidana*, Bandung: Nusa Media, hal. 20.

⁸ Andi Hamzah, 2007, *KUHP dan KUHPA*, (Jakarta: Rineka Cipta, hal. 3.

⁹ Abdul R. Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks, hal. 15.

¹⁰ *Ibid.*

bekerjanya seseorang pada orang lain dengan menerima upah.¹¹

Satu ciri khusus hukum ketenagakerjaan ialah bahwa cabang ini merupakan percabangan hukum yang sangat fungsional (*functional field of law*) yang mengkombinasikan semua percabangan hukum lainnya berkenaan dengan tema khusus bekerja di bawah majikan (*subordinated labour*). Sifat dasar hukum perburuhan ini tidak mudah untuk diklasifikasikan mengikuti pembagian tradisional percabangan sistem hukum.¹²

Banyak masyarakat yang masih melihat bahwa hukum ketenagakerjaan hanya sebatas hubungan pengusaha dan pekerja atau sebatas permasalahan perdata. Padahal melihat dari definisi yang telah dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum publik, yang meliputi hukum administrasi dan juga hukum pidana. Dimana pemerintah bisa masuk dan ikut campur dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan dalam tata hukum nasional Indonesia pada bidang hukum administrasi, hukum perdata, dan hukum pidana.

1. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi
Ada 2 hal yang harus diperhatikan, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut 3 hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin, bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi, dan bagaimana

¹¹ Zaini Asyhadi, *Hukum Kerja*, 2007, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 3.

¹² Budi Santoso, 2012, *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan*, Bali : Pustaka Larasan, hal.

upaya hukumnya. Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi tersebut dengan baik.

2. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata
 Pada hakikatnya yang memegang peranan penting dalam hukum perdata adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Disini pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selain itu fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.
3. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana
 Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹³

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum nasional Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi 3 bidang, yaitu bidang administrasi, bidang perdata, dan bidang pidana. Namun dalam praktiknya harus dijalankan secara bersamaan karena berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha termasuk dalam bidang hukum perdata. Namun selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan tersebut diawasi oleh pemerintah dalam rangka menjalani 3 fungsinya. Apabila selama proses-proses tersebut terdapat pelanggaran (tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku), maka dapat diterapkan sanksi pidana.

Berkaitan dengan perihal kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang

¹³ Lauretta, "Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan", Diakses Melalui http://lauretta15lawsource.blogspot.co.id/2013/06/bab-ii-ruang-lingkup-hukum_25.html, Tanggal 14 Agustus 2018.

hukum pidana maka perlu diterapkan kebijakan hukum pidana sehingga masalah pidana yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dapat ditegakkan pada bumi yang beradab dan bertata krama ini.

Berdasarkan ketentuan Pasal 176 ayat (1) Undang-Undang 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 sebaai berikut:¹⁴

1. Pelapor melaporkan adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenagakerja.
2. Atas dasar laporan Pelapor tersebut, Pegawai Pengawas, melakukan serangkaian kegiatan pengawasan/pemeriksaan terhadap adanya dugaan tindak pidana ketenagakerjaan.
3. Setelah dilakukan pemeriksaan ternyata ditemukan adanya tidak pidana ketenagakerjaan, maka Pegawai Pengawas memberikan Nota Pembinaan.
4. Apabila setelah diberi Nota pembinaan ternyata tidak dilaksanakan, maka

¹⁴ *Ibid*, hal. 2.

Pengawai Pengawas menyerahkan perkaranya kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk dilakukan penyidikan.

5. Penyidik Pegawai Negeri Sipil mengirim Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan kepada Penyidik Polri.
6. Setelah Penyidik Pegawai Negeri Sipil telah selesai melakukan penyidikan, kemudian dibuat Berkas Perkaranya.
7. Setelah selesai pemberkasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil 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.

Suatu hal yang menarik untuk dikaji dalam kaitannya dengan kebijakan hukum pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ini adalah kentalnya masalah keperdataan dan masalah administrasi negara dalam hukum ketenagakerjaan sehingga jarang sekali ditemukan kasus-kasus kepidanaan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan. Meskipun

Meskipun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada mengatur dalam pasal-pasalnyanya perihal tindak pidana ketenagakerjaan, tetapi baik itu pekerja maupun organ-organ lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kurang memahami makna tindak pidana ketenagakerjaan. Oleh sebab itu maka peneliti mengajukan penelitian dengan mengangkat judul **"Analisis Hukum Terhadap Penegakan Hukum Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)"**.

1.2. Perumusan Masalah

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan hukum pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tujuan pengaturan secara normatif perihal hubungan ketenagakerjaan?
3. Bagaimana penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kebijakan hukum pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tujuan pengaturan secara normatif perihal hubungan ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai kegunaan baik secara praktis maupun teoritis yaitu :

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian lebih lanjut terhadap kebijakan hukum pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi kalangan akademisi hukum yang mendalami bidang kajian penelitian ini, khususnya diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi aparat penegak hukum dalam menangani dan menjerat pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan dan gambaran kendala di dalam praktek penanganan tindak pidana ketenagakerjaan.

1.5. Keaslian Penelitian

Berdasarkan informasi yang ada, penelusuran kepustakaan, khususnya di lingkungan Universitas Medan Area, khususnya di lingkungan Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara belum ada penelitian yang membicarakan masalah tentang "Analisis Hukum Terhadap Penegakan Hukum Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)", oleh karena itu penelitian ini baik dari segi objek permasalahan dan substansi adalah asli serta dapat dipertanggung jawabkan secara akademis dan ilmiah.

1.6. Kerangka Teori dan Konsep

a. Kerangka Teori

Unsur untuk dikatakan bahwa adanya perbuatan pidana ketenagakerjaan adalah didasarkan pada adanya kesalahan berupa kesengajaan (*dolus, opzet, intention*) yang diwarnai dengan sifat melawan hukum kemudian dimanifestasikan dalam sikap tindak pidana. kesalahan berupa kealpaan atau *culpa* yang diartikan sebagai akibat kurang kehati-hatian secara tidak sengaja sesuatu terjadi. Dalam bahasa Belanda asas tiada pidana tanpa kesalahan dikenal dengan istilah “*Geen Straf Zonder Schuld*”. Asas ini tidak dijumpai pada KUH Pidana sebagaimana halnya asas legalitas, karena asas ini adalah asas yang ada dalam bentuk hukum tidak tertulis.¹⁵ Hal ini apabila diabstraksikan dalam konteks *grand theory* berdasarkan teori Von Savigny, akan tergambar bahwa asas *green straf zonder schuld* sebagai hukum yang hidup dan berkembang di dalam masyarakat dan diakui sebagai hukum. Hal ini sesuai dengan suatu teori hukum pidana yang menyatakan bahwa hukum pidana lahir karena suatu proses rasional yang terjadi dalam masyarakat, hukum pidana merupakan suatu usaha yang rasional untuk mengkodifikasikan ”kehendak masyarakat”.¹⁶ Asas diartikan sebagai “*a principle is the broad reason Which lies at the base of rule of law*”.¹⁷ Ada dua hal yang terkandung dalam makna asas tersebut yakni : *Pertama*, asas merupakan

¹⁵ Moeljatno, 1980, *Asas-asas Hukum Pidana*, Yogyakarta : Liberty, hal. 3

¹⁶Romli Atmasasmita, 1996, *Sistem Peradilan Pidana (Criminal Justice System) Perspektif Eksistensialisme dan Abolisionisme*, Jakarta: Putra A. Bardin, hal. 63

¹⁷ George Whitecross Paton, 2001, *A Text Book of Jurisprudence*, Second Edition, Oxford: At the Clarendon Press, hal. 176, bandingkan juga, Bellefroid dalam Sudikno Mertokusumo, 1988, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantari)*, Yogyakarta : Liberty, hal. 32, bahwa pengertian asas hukum adalah norma dasar yang dijabarkan dalam hukum positif dan oleh ilmu hukum tidak dianggap berasal dari aturan yang lebih umum. Asas hukum merupakan pengedepanan hukum positif dalam suatu masyarakat.

pemikiran, pertimbangan, sebab yang luas atau umum, abstrak (*the board reasoni*); *Kedua*, asas merupakan hal yang mendasari adanya norma hukum (*the base of rule of law*). Oleh karena itu asas hukum tidak sama dengan norma hukum, walaupun adakalanya norma hukum itu sekaligus merupakan asas hukum. Asas legalitas yang dianut oleh KUHAP pada dasarnya merupakan pengejawatan dari teori hukum positif yang dikemukakan oleh Jhon Austin dengan aliran hukum positif yang analitis mengartikan hukum itu sebagai *a command of the law giver* (perintah dari pembentuk undang-undang atau penguasa), yaitu suatu perintah mereka yang memegang kekuasaan tertinggi atau yang memegang kedaulatan, hukum dianggap sebagai suatu sistem yang logis, tetap dan bersifat tertutup (*closed logical system*), teori John Austin ini juga dijadikan sebagai *grand theory* dalam menganalisis objek penelitian. Hukum secara tegas dipisahkan dari moral dan keadilan tidak didasarkan pada penilaian baik-buruk.¹⁸ Mengenai keadilan (*justice*) ini seorang Guru besar dalam bidang filosofis moral dari Glasgow Univesity pada tahun 1750, sekaligus pula sebagi ahli teori hukum, “bapak ekonomi modern” yakni Adam Smith mengatakan bahwa tujuan keadilan adalah untuk melindungi dari kerugian (*the end of justice is to secure from injury*).¹⁹

Asas kesalahan ini merupakan asas yang diterapkan dalam pertanggungjawaban pidana,²⁰ artinya pidana hanya dijatuhkan terhadap mereka yang benar-benar telah melakukan kesalahan dalam suatu tindak pidana. Adapun

¹⁸ Lihat, dalam Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, 2002, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bandung: Mandar Maju, hal. 55.

¹⁹ R. L. Meek, D. D. Raphael dan P. G. Stein, dalam Bismar Nasution, *Pengkajian Ulang Hukum Sebagai Landasan Pembangunan Ekonomi*, *Op.cit*, hal. 5

²⁰ Yusuf Shofie, 2002, *Pelaku Usaha, Konsumen, Dan Tindak Pidana Korporasii*, Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 49.

mengenai pengertian kesalahan ini, Mezger mengatakan bahwa “kesalahan adalah keseluruhan syarat yang memberi dasar untuk adanya pencelaan pribadi terhadap si pembuat pidana”.²¹ Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa kesalahan itu mengandung unsur pencelaan terhadap seseorang yang telah melakukan perbuatan itu, berarti bahwa perbuatan itu dapat dicelakan kepadanya. Dilihat dari sudut dogmatis normatif akan tergambar bahwa masalah pokok dari hukum pidana yakni:²²

1. Perbuatan apa yang sepatutnya dipidana.
2. Syarat apa yang seharusnya dipenuhi untuk mempersalahkan/mempertanggungjawabkan seseorang yang melakukan perbuatan itu.
3. Sanksi (pidana) apa yang sepatutnya dikenakan kepada orang itu.

Selanjutnya kalau berbicara delik-delik pidana, Mardjono Reksodiputro dengan mengikuti pembahasan Freidman tentang “*Criminal Law in a Changing Word*” menunjukkan kepada perubahan dalam nilai-nilai masyarakat tentang sistem ekonomi yang dianutnya kearah pengaturan dan pengendalian, sehingga menyebabkan sejumlah perbuatan menjadi dinilai sebagai tercela atau perlu dipidana. Secara umum perbuatan ini dinamakan “tindak pidana ekonomi (*economic crimes*)”.²³ Dengan delik-delik baru ini, menurut pendapatnya, kepentingan-kepentingan baru yang tidak dikenal dalam delik-delik lama perlu dilindungi. Dan dalam penuntutan terhadap delik-delik baru ini asas dan konsep

²¹ Sudarto, 1983, *Hukum dan Perkembangan Masyarakat*, Bandung: Sinar Baru, hal. 30.

²² Barda Nawawi Arief, *Beberapa Aspek Kebijakan Penegakan dan Pengembangan Hukum Pidana*, *Op.cit.*, hal. 111, bahwa ketiga masalah pokok itu biasa disebut secara singkat dengan istilah masalah tindak pidana, masalah kesalahan, masalah pidana.

²³ Mardjono Reksodiputro, *Kemajuan Perkembangan Ekonomi dan Kejahatan*, *Op.Cit.*, hal. 1

lama dalam hukum pidana.

Perbedaan antara delik kesenjangan dan kelalaian di dalam hukum pidana semata-mata diperlukan dalam pemidanaan dan bukan penghapusan kesalahan. Oleh sebab itu pada hakekatnya pertanggungjawaban selalu dimintakan terhadap individu yang dianggap bersalah dalam terjadinya suatu tindak pidana.

Ajaran kesalahan ini diperluas dalam ajaran penyertaan sehingga bukan saja pertanggungjawaban pidana dimintakan kepada mereka yang nyata-nyata berbuat, akan tetapi juga terhadap mereka yang menyuruh, ikut serta dan mereka yang menggerakkan orang lain untuk melakukan tindak pidana. Bahkan juga terhadap mereka yang ikut membantu terjadinya suatu tindak pidana. Kecuali yang membantu, mereka yang menyuruh, ikut serta dan menggerakkan diklasifikasi sama sebagai seorang pelaku. Dengan demikian ancaman pidananya sama dengan mereka yang nyata-nyata berbuat. Misalnya, apabila sudah menyangkut tindak pidana ketenagakerjaan, terhadap mereka yang membantu, dianggap, sehingga ancaman pidananya adalah sama dengan mereka yang melakukan tindak pidana ketenagakerjaan. Demikian juga mereka yang mencoba melakukan tindak pidana ketenagakerjaan dianggap telah melakukan tindak pidana ketenagakerjaan, sehingga tanggungjawabnya adalah sama seperti apabila telah selesai melakukan.

Prinsip adanya *dolus* dan *culpa* perlu dilakukan adanya bukti berdasarkan kesalahan yang dapat dipertanggungjawabkan kepada pelaku (*liability on fault or negligence atau fault liability*). Prinsip ini apabila dikaitkan dengan pelaku kejahatan ketenagakerjaan tentunya sulit untuk dibuktikan. Oleh karenanya perlu

penerapan asas hukum yang meminta pertanggungjawaban pelaku tanpa membuktikan adanya unsur kesalahan atau adanya pertanggungjawaban ketat (*strict liability*) tanpa harus dibuktikan ada atau tidak adanya unsur kesalahan pada si pelaku tindak pidana.²⁴ Hal yang perlu diperhatikan dalam asas *strict liability* adalah perlu adanya kehati-hatian terhadap keseimbangan antara kepentingan individu dengan kepentingan masyarakat, karena pertanggungjawaban pidana mengalami perubahan paradigma dari konsepsi kesalahan yang diperluas menjadi konsepsi ketiadaan kesalahan sama sekali. Konsep ini telah diakomodir oleh Undang-Undang Nomor Ketenagakerjaan, yakni dianutnya asas beban pembuktian terbalik namun tidak dibarengi dengan sistem hukum acara pidana yang menganut asas sistem pembuktian *stelsel negative* dengan adanya bukti permulaan yang dilakukannya penyidikan dan penuntutan.

Perubahan paradigma pertanggungjawaban pelaku kejahatan sebagai bagian dari pembaharuan hukum pidana harus memperhatikan kebutuhan masyarakat yang sesungguhnya, serta menyasikan hukum pidana dengan ilmu empiris sesuai dengan perkembangan zaman. Prinsip ini apabila diterapkan pada proses penegakan hukum pidana ketenagakerjaan akan memudahkan aparat penegak hukum untuk melakukan penyelidikan dan penyidikan pelaku tindak pidana ketenagakerjaan. Prinsip tersebut tentunya harus didukung oleh perangkat hukum yang jelas berupa peraturan perundang-undangan²⁵ dan kemampuan

²⁴ Dwidja Priyatno, *Op-Cit*, hal. 105.

²⁵ Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Op.Cit*, hal. 89, bahwa keharusan untuk memperbaharui hukum pidana disebabkan oleh perkembangan kriminalitas yang berkaitan erat dengan perubahan dan perkembangan masyarakat Indonesia secara keseluruhan yang sedang

personil Penyidik untuk melakukan konstruksi dari materi hukum yang ada, hal ini sejalan dengan Teori *Sociological Jurisprudence* yang dikemukakan oleh Eugen Erhlich yang menyatakan bahwa hukum positif akan memiliki daya berlaku yang efektif apabila berisikan atau selaras dengan hukum yang hidup dalam masyarakat (*living law*). Konsep teori ini menunjukkan adanya kompromi antara hukum yang tertulis sebagai kebutuhan masyarakat demi adanya kepastian hukum dan *living law* sebagai wujud penghargaan terhadap pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan dan orientasi hukum.²⁶ Teori *Sociological Jurisprudence* dijadikan sebagai *midle theory* untuk menganalisis objek penelitian di dalam penelitian tesis ini.

b. Kerangka Konseptional

Peranan konsep dalam penelitian adalah untuk menghubungkan dunia teori dan observasi, antara abstraksi dan realitas. Konsep diartikan sebagai kata yang menyatakan abstraksi yang digeneralisasikan dalam hal-hal yang khusus, yang disebut dengan definisi operasional. Pentingnya definisi operasional adalah untuk menghindarkan perbedaan pengertian antara penafsiran dari suatu istilah yang dipakai. Selain itu dipergunakan juga untuk memberikan pegangan pada proses penelitian ini.

Dari uraian kerangka teori di atas penulis akan menjelaskan beberapa

mengalami proses modernisasi. Hal ini tentunya selaras dengan perkembangan masyarakat, ilmu pengetahuan dan teknologi membawa konsekuensi perlunya penyesuaian terhadap beberapa hal yang diatur dalam undang-undang, karena dirasakan tidak sesuai lagi.

²⁶ Lili Rasjidi dan I. B. Wayan Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1993), hal. 83.

konsep²⁷ dasar yang akan digunakan dalam tesis ini antara lain:

1. Kebijakan Hukum Pidana adalah:
 - a. Usaha untuk mewujudkan peraturan-peraturan yang baik sesuai dengan keadaan dan situasi pada suatu waktu.
 - b. Kebijakan dari negara melalui badan-badan yang berwenang untuk menetapkan peraturan-peraturan yang dikehendaki yang diperkirakan bisa digunakan untuk mengekspresikan apa yang terkandung dalam masyarakat dan untuk mencapai apa yang dicita-citakan.²⁸
2. Tindak Pidana (*Strafbaar feit*) dimaksudkan untuk menunjukkan suatu perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum yang disertai ancaman (*sanksi*) yang berupa pidana tertentu.
3. Hukum Ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.²⁹
4. Penyidik pegawai negeri sipil adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu

²⁷ Bandingkan Syafruddin Kalo, dalam mengemukakan konsepsi ini, ditegaskannya adalah untuk menghindari perbedaan pengertian mengenai istilah-istilah yang akan dipakai dalam penulisan disertai ini, definisi operasional dari istilah-istilah tersebut dikemukannya dalam bagian konsepsi ini. Syafruddin Kalo, *Masyarakat dan Perkebunan : Studi Mengenai Sengketa Pertanahan Antara Masyarakat Versus PTPN –II dan PTPN – III di Sumatera Utara*, Disertasi, (Medan: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, 2003), hal. 17.

²⁸ Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Op.Cit*, hal. 91.

²⁹ Fahrozi, Sumber Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Melalui <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id/2012/03/sumber-hukum-ketenagakerjaan-indonesia.html>, Diakses tanggal 5 Agustus 2018.

yang berdasarkan peraturan perundang-undangan ditunjuk selaku penyidik dan mempunyai wewenang untuk melakukan penyidikan tindak pidana dalam lingkup undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.

1.7. Metode Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu yaitu dengan menggambarkan keadaan atau suatu fenomena yang berhubungan dengan kebijakan hukum pidana terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Penelitian deskriptif ini dimulai dengan pengumpulan data yang berhubungan dengan pembahasan di atas, lalu menyusun, mengklasifikasikan dan menganalisisnya kemudian menginterpretasikan data, sehingga diperoleh gambaran yang jelas fenomena yang diteliti.

b. Data dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu bahan-bahan pustaka. Dengan demikian, data ini bersumber dari kepustakaan, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Berdasarkan jenis dan sumber data tersebut, maka penelitian ini lazim disebut penelitian kepustakaan (*library research*).

Data dan Sumber data penelitian ini berasal dari dari data sekunder yang meliputi:

- a) Bahan hukum primer, terdiri dari: (a) norma dasar atau kaidah dasar yaitu Pembukaan UUD 1945, (b) Peraturan dasar yaitu: Tubuh UUD 1945, (c) peraturan perundang-undangan yaitu: Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, keputusan Presiden dan peraturan kebijaksanaan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b) Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan-bahan hukum primer, misalnya buku-buku, kertas kerja, makalah, loka karya, seminar, simposium dan diskusi dan hasil-hasil penelitian, majalah/koran, tesis dan disertasi yang ada hubungannya dengan objek penelitian ini.
- c) Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia dan sebagainya.

c. Alat Pengumpul Data

Banyak alat yang dapat dipakai oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Alat pengumpulan data yang dipergunakan didalam penelitian ini, yaitu: Studi dokumen atau bahan pustaka. Bahan pustaka dimaksud yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer terdiri kaidah dasar, peraturan perundang-undangan yang mengatur perihal peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan yang mengatur perihal tindak pidana ketenagakerjaan. Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, misalnya karya para ahli termasuk hasil-hasil

penelitian, majalah/koran dan disertasi yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Untuk melengkapi bahan hukum tersebut ditunjang pula dengan bahan hukum tersier seperti kamus, jurnal dan lain sebagainya.

d. Analisis Data

Untuk menganalisis data, digunakan analisis yuridis kualitatif adalah pengkajian hasil olah data yang tidak berbentuk angka yang lebih menekankan analisis hukumnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif dengan menggunakan cara-cara berfikir formal dan argumentatif.³⁰

Data yang terkumpul mengenai tindak pidana perlindungan ketenagakerjaan akan diolah dengan cara mengadakan sistematisasi bahan-bahan hukum dimaksud, yaitu membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum. Data yang diolah tersebut diinterpretasikan dengan menggunakan cara penafsiran hukum dan kontruksi hukum yang lazim dalam ilmu hukum dan selanjutnya dianalisis secara yuridis kualitatif dalam bentuk penyajian yang bersifat yuridis normatif.

³⁰ M. Syamsuddin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Grafindo Persada, hal. 133.

BAB II

KEBIJAKAN HUKUM PIDANA TERHADAP TINDAK PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

2.1. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan dalam Peraturan Perundang-undangan di Indonesia

Tindak pidana secara umum terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu tindak pidana kejahatan (*rechtsdelicten*) dan tindak pidana pelanggaran (*wetsdelicten*). Dasar pembedaan tindak pidana kejahatan dan pelanggaran dapat disimpulkan dari keterangan MvT bahwa pembagian itu didasarkan pada alasan bahwa pada kenyataannya di dalam masyarakat terdapat perbuatan-perbuatan yang pada dasarnya memang sudah tercela dan pantas untuk dipidana, bahkan sebelum dinyatakan demikian oleh UU, dan juga ada perbuatan yang baru yang bersifat melawan hukum dan dipidana setelah UU menyatakan demikian.³¹

Perbedaan kejahatan dan pelanggaran dapat juga dilihat dari segi dampak yang diakibatkan perbuatan tersebut terhadap kepentingan publik, apakah luas atau sempit. Kejahatan merupakan perbuatan jahat atau perilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai dan norma-norma yang telah disahkan oleh hukum tertulis, sedangkan pelanggaran merupakan perbuatan melanggar atau tindak pidana yang lebih ringan dari kejahatan dan dampak dari kejahatan lebih luas dari pelanggaran maka sanksi atas kejahatan juga jauh lebih berat dari pelanggaran.

Terkait dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, terdapat 2 (dua) jenis tindak pidana yaitu kejahatan dan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan

³¹ Adami Chazawi, *Op.Cit.*, hal.123

yang merugikan pihak pekerja/buruh. Adapun sanksi pidana yang diberikan dapat berupa sanksi pidana administratif, pidana denda, pidana kurungan, sampai dengan pidana penjara. Pemerintah merespon berbagai tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh, baik perlindungan terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh, keselamatan kerja pekerja/buruh, kewajiban perusahaan untuk melapor mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, pemenuhan hak pekerja/buruh mengenai jaminan sosial tenaga kerja, perlindungan mengenai aspek-aspek ketenagakerjaan, dan perlindungan terhadap TKI, yang secara spesifik akan dibahas dalam peraturan perundang-undangan, serta menetapkan ketentuan pidana berupa sanksi pidana terhadap pihak-pihak yang melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

2.1.1. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

Semula ada paham bahwa segala risiko yang timbul yang membahayakan kesehatan maupun keselamatan buruh sepenuhnya merupakan tanggungan buruh sendiri. Paham seperti ini sudah lama ditinggalkan sejalan dengan semakin berkembangnya hukum perburuhan.³² UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1) yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana, dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak. Undang-undang ini dibentuk atas beberapa dasar

³² Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995, hal. 227.

pertimbangan, salah satunya adalah bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sedangkan objek UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1) yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana, dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak. Undang-undang ini dibentuk atas beberapa dasar pertimbangan, salah satunya adalah bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sedangkan objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara.³³

Pelaksanaan UU No. 1 Tahun 1970 diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan dan dalam peraturan perundangan pelaksana tersebut ditetapkan

³³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014, hal.109.

ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah). Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran. (Pasal 15 ayat (1) sampai (3) UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja).

2.1.2. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan

Ketenagakerjaan adalah hal ihwal mengenai keadaan tenaga kerja yang merupakan faktor penting bagi terselenggaranya pembangunan. Undang-Undang No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan tidak meletakkan dasar kewajiban yang sama bagi setiap perusahaan, hal ini tersirat dalam Pasal 5 UU No. 23 Tahun 1953,³⁴ yang mengecualikan jenis perusahaan lain untuk tidak melapor. Sehubungan dengan itu maka diperlukan suatu pengaturan pelaporan yang lebih sesuai dengan jiwa Undang-Undang Dasar 1945, khususnya mengenai persamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan sebagaimana dimaksud Pasal 27 ayat (1).³⁵ Oleh karena itu pemerintah mengeluarkan UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan (Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 39) menggantikan UU No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan.

³⁴ Pasal 5 ayat (1) UU No. 23 Tahun 1953 menyatakan bahwa “Laporan termaksud dalam Pasal 2 (Dengan tidak mengurangi ketentuan-ketentuan dalam peraturan-peraturan lain mengenai kewajiban untuk melaporkan perusahaan, majikan atau pengurus berkewajiban melaporkan secara tertulis kepada Kepala Ressort Jawatan Pengawasan Perburuhan dari Kementerian Perburuhan setiap mendirikan (kembali), memindahkan, menghentikan, atau membubarkan) tidak perlu diberikan oleh perusahaan-perusahaan:

- a. Dimana dipekerjakan hanya anggota-anggota keluarga majikan;
- b. Yang dikecualikan oleh Kepala Jawatan Pengawasan Perburuhan dari Kementerian Perburuhan berhubung dengan sifat atau kecilnya perusahaan itu.

³⁵ Penjelasan UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Indonesia, Bagian Umum.

Pasal 10 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1981 menyebutkan ketentuan pidana untuk perbuatan-perbuatan yang dilanggar dalam undang-undang tersebut, yaitu:

“Pengusaha atau pengurus yang tidak memenuhi kewajiban-kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1), Pasal 7 ayat (1), Pasal 8 ayat (1), dan Pasal 13 diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Perbuatan-perbuatan yang dimaksud dalam ayat (1) merupakan pelanggaran (Pasal 10 ayat (3)), adapun kewajiban-kewajiban yang dimaksud dalam ketentuan pidana tersebut adalah sebagai berikut:

a. Pasal 6 ayat (1)

Pengusaha atau pengurus yang melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.

b. Pasal 7 ayat (1)

Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

c. Pasal 8 ayat (1)

Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum memindahkan, menghentikan atau membubarkan perusahaan.

d. Pasal 13 ayat (2)

Perusahaan yang telah dilaporkan dan perusahaan yang belum dikenakan

wajib lapor berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 1953, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan keadaan ketenagakerjaan di perusahaannya selambat-lambatnya dalam waktu 3 (tiga) bulan sejak mulai berlakunya undang-undang ini (Pasal 13 ayat (1) UU No. 7 Tahun 1981). Perusahaan yang telah didirikan tetapi belum dilaporkan berdasarkan UU No. 23 Tahun 1953, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan keadaan ketenagakerjaan di perusahaannya selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak mulai berlakunya undang-undang ini.

Dalam UU No. 7 Tahun 1981 memiliki 2 (dua) jenis pemidanaan yaitu pidana kurungan dan pidana denda, yang dalam penjatuhan pidananya bersifat alternatif. Dikatakan dalam Pasal 10 ayat (2) UU No. 7 Tahun 1981 bahwa “Dalam penanggulangan pelanggaran untuk kedua kali atau lebih setelah putusan yang terakhir tidak dapat diubah lagi, maka pelanggaran tersebut hanya dijatuhkan pidana kurungan.”

2.1.3. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan sosial merupakan hak asasi setiap warga negara, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945.³⁶ Secara universal, jaminan sosial diatur oleh Pasal 22 dan 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia oleh PBB (1948), dimana Indonesia ikut menandatangani. Pasal 22 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 menyatakan bahwa:

³⁶ Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

“Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak akan terlaksananya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap negara”.

Pasal 25 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak atas tingkat hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk hak atas pangan, pakaian, perumahan dan perawatan kesehatan serta pelayanan sosial yang diperlukan, dan berhak atas jaminan pada saat menganggur, menderita sakit, cacat, menjadi janda/duda, mencapai usia lanjut atau keadaan lainnya yang mengakitkannya kekurangan nafkah, yang berada di luar kekuasannya”.

Kesadaran tentang pentingnya jaminan perlindungan sosial terus berkembang, seperti terbaca pada perubahan UUD 1945 tahun 2002, dalam Pasal 34 ayat 2, menyatakan bahwa “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi

kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.³⁷ Risiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program tersebut terbatas hanya pada saat terjadi peristiwa kecelakaan, sakit, hamil, bersalin, cacat, hari tua, dan meninggal dunia, yang mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja dan atau membutuhkan perawatan medis.³⁸

Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek). Pasal 99 ayat (2), selanjutnya menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) secara lebih terperinci adalah UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) dengan peraturan pelaksanaannya adalah:

- a. Peraturan Pemerintah (PP) No. 14 Tahun 1993;
- b. Keputusan Presiden (Keppres) No. 22 Tahun 1993; dan
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Menaker) No. PER-05/MEN/1993.³⁹

Pengertian Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang

³⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hal. 122.

³⁸ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, hal.127.

³⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, hal. 128.

hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Dalam UU No 3 Tahun 1992, Pasal 29 menyebutkan ancaman pidana dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah), jika barang siapa tidak memenuhi kewajiban untuk:

a. Pasal 4 ayat (1)

Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja atau program jaminan sosial tenaga kerja oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja.

b. Pasal 10 ayat (1)

Melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam.

c. Pasal 10 ayat (2)

Melaporkan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia.

d. Pasal 10 ayat (3)

Mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara sampai memperoleh hak-haknya.

e. Pasal 18 ayat (1)

Memiliki daftar tenaga kerja beserta keluarganya, daftar upah beserta perubahan-perubahan dan daftar kecelakaan kerja di perusahaan atau bagian perusahaan yang berdiri sendiri.

f. Pasal 18 ayat (2)

Menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan yang berhubungan dengan penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.

g. Pasal 18 ayat (3)

Memberikan hak-hak tenaga kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang apabila dalam menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan ada tenaga kerja yang tidak terdaftar sebagai pesera program jaminan sosial tenaga kerja.

h. Pasal 18 ayat (4)

Memenuhi kekurangan pembayaran jaminan apabila dalam menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kekurangan pembayaran jaminan kepada tenaga kerja.

i. Pasal 18 ayat (5)

Mengembalikan kelebihan pembayaran jaminan kepada Badan Penyelenggara tersebut apabila pengusaha dalam menyampaikan data ketenagakerjaan dan data perusahaan terbukti tidak benar, sehingga mengakibatkan kelebihan pembayaran jaminan.

j. Pasal 19 ayat (2)

Memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja sesuai dengan undang-undang, dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program jaminan sosial tenaga kerja disebabkan adanya pentahapan kepesertaan.

k. Pasal 22 ayat (1)

Membayar iuran dan melakukan pemotongan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

l. Pasal 26

Membayar jaminan sosial tenaga kerja dalam waktu tidak lebih dari 1 (satu) bulan.

Terdapat 2 jenis ketentuan pidana yang terdapat dalam UU No. 3 Tahun 1992 ini yaitu pidana kurungan dan pidana denda sehingga penjatuhan pidananya bersifat alternatif. Selain pidana kurungan dan pidana denda, sanksi atas tidak terpenuhinya kewajiban menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi perusahaan yang diwajibkan, bila telah diberikan peringatan tetapi tidak melaksanakan kewajibannya adalah dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan izin usaha.⁴⁰

Dalam hal terjadi pengulangan tindak pidana untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusan akhir memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut di pidana kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan. Tindak pidana

⁴⁰ *Ibid*, hal. 129. Pasal 47 huruf a PP No. 14 Tahun 1993

yang terdapat dalam UU Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) hanya pelanggaran saja, seperti yang tertulis dalam Pasal 29 ayat (3) bahwa tindak pidana yang dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) adalah pelanggaran.

2.1.4. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Terkait dengan pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja yang dimaksud adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam proses produksi dan pembangunan, maka sudah selayaknya perbuatan-perbuatan yang merugikan hak-hak dasar pekerja/buruh dianggap sebagai suatu

tindak pidana dan perlu diberikan sanksi untuk menimbulkan efek jera.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39) terdapat beberapa ketentuan pidana terhadap perbuatan-perbuatan yang tergolong tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Adapun tindak pidana ketenagakerjaan yang tergolong kejahatan dalam undang-undang ini adalah sebagai berikut:

- a. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 74 ayat (1), yaitu “Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.⁴¹
- b. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5), yaitu:

“Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan

⁴¹ Anak yang dimaksud dalam Pasal 74 adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. (Pasal 1 angka 26 UU Ketenagakerjaan). Yang dimaksud dengan pekerjaan-pekerjaan yang terburuk meliputi:

- a. Segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. Segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
- d. Semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pasal 156 ayat (2) : perhitungan uang pesangon yang wajib dibayarkan pengusaha paling sedikit sebagai berikut:

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h. h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Pasal 156 ayat (3) : perhitungan uang penghargaan masa kerja yang wajib dibayarkan pengusaha ditetapkan sebagai berikut:

- a. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. Masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. Masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. Masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f. Masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. Masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. Masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah;

Pasal 156 ayat (4) : uang penggantian hak yang seharusnya diterima meliputi:

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c. Dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) terhadap barang siapa yang melanggar ketentuan:
- a) Pasal 42 ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
 - b) Pasal 42 ayat (2)
Pemberi kerja orang-porseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
 - c) Pasal 68
Pengusaha dilarang mempekerjakan anak
 - d) Pasal 69 ayat (2)
Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
 - a. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
 - b. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 - c. Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
 - d. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 - e. Keselamatan dan kesehatan kerja;
 - f. Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
 - g. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 69 ayat (1) menerangkan bahwa ketentuan pengusaha dilarang mempekerjakan anak (Pasal 68) dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

e) Pasal 80

Pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

f) Pasal 82 ayat (1)

Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

g) Pasal 82 ayat (2) h) Pasal 90

Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

h) Pasal 90

Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Pasal 89 ayat (1) : menyatakan bahwa upah minimum terdiri atas:

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

i) Pasal 143 ayat (1)

Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang

dilakukan secara sah, tertib, dan damai.

j) Pasal 143 ayat (1)

Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

k) Pasal 160 ayat (4)

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, maka pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh kembali.

Pasal 160 ayat (3) sebagaimana yang dimaksud dalam pasal diatas adalah pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

l) Pasal 160 ayat (7)

Pengusaha wajib membayar kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

m) Pasal 160 ayat (7)

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan pengusaha.

n) Pasal 160 ayat (5) :

Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Terdapat pula tindak pidana yang tergolong pelanggaran dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pelanggaran atau *wetsdelicten* yang artinya sifat tercelanya suatu perbuatan itu terletak pada setelah dimuatnya sebagai demikian dalam UU. Berbeda dengan kejahatan atau *rechtsdelicten* atau tindak pidana hukum, yang artinya sifat tercelanya itu tidak semata-mata pada dimuatnya dalam UU melainkan memang pada dasarnya telah melekat sifat terlarang memuatnya dalam rumusan tindak pidana dalam UU.⁴² Perbuatan yang termasuk pelanggaran, jenis perbuatannya lebih ringan dibanding kejahatan, hal ini dapat diketahui dari ancaman pidana pada pelanggaran lebih ringan dibanding ancaman pidana pada kejahatan.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdapat 3 (tiga) tingkatan pemidanaan terhadap pelanggaran, yaitu:

⁴² Adami Chazawi, *Op.Cit.*, hal.123.

- a. Pasal 186 : menetapkan sanksi pidana penjara dan/atau pidana denda.
- b. Pasal 187 : menetapkan sanksi pidana kurungan dan/atau pidana denda (yang nominalnya lebih kecil dibanding sanksi denda Pasal 186).
- c. Pasal 188 : terhadap pelanggaran yang diklasifikasikan pada pasal ini hanya dikenakan sanksi pidana denda saja, yang nominalnya lebih kecil dibanding Pasal 187).

Terhadap sanksi pidana pada Pasal 186 dan Pasal 187, penjatuhan pidananya bersifat kumulatif-alternatif (penjara dan/atau denda). Sedangkan pada Pasal 188, penjatuhan pidananya bersifat tunggal karena hanya terdapat sanksi pidana denda saja.

Pasal 186 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), terhadap pelanggaran sebagai berikut:

- a. Pasal 35 ayat (2) dan (3) mengenai pemberi kerja yang wajib memberikan perlindungan. Bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja oleh pemberi kerja wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Perlindungan tersebut mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.
- b. Pasal 93 ayat (2) merupakan pengecualian terhadap upah yang tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Pengecualian tersebut adalah apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan karena sakit, sedang dalam hari pertama dan kedua masa haid (untuk pekerja/buruh perempuan),

karena menikah atau menikahkan atau mengkhitankan atau membaptiskan anak atau melahirkan atau keguguran ataupun ada anggota keluarga yang meninggal, karena pekerja/buruh menjalankan kewajiban terhadap negara, menjalankan ibadah, hak istirahat, melakukan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha, dan melakukan tugas pendidikan dari perusahaan.

- c. Pasal 137 dan 138 ayat (1) mengenai mogok kerja. Bahwa mogok kerja sebagai hak dasar bekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan, dan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.

Pasal 187 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah), terhadap pelanggaran sebagai berikut:

- a. Pasal 37 ayat (2) mengenai lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum, dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.

- b. Pasal 44 ayat (1) dan Pasal 45 ayat (1) mengenai pemberi kerja tenaga kerja asing.⁴³ Bahwa pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, menunjuk tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing, dan wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- c. Pasal 67 ayat (1) mengenai perlindungan bagi penyandang cacat. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan yang dimaksud misalnya penyediaan aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat pelindung diri yang disesuaikan dengan jenis dan derajat kecacatannya.
- d. Pasal 71 ayat (2) mengenai pengusaha yang mempekerjakan anak untuk mengembangkan bakat dan minatnya wajib memenuhi syarat: a) Di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali; b) Waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan c) Kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- e. Pasal 76 ayat (1) sampai (4), mengenai pekerja/buruh perempuan. Bahwa pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun

⁴³ Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan). Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 13 UU Ketenagakerjaan).

dan perempuan hamil dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00. Terhadap pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a) memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja; Pengusaha juga wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

- f. Pasal 78 ayat (2) dan Pasal 85 ayat (3) mengenai upah kerja lembur. Bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja dan mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, wajib membayar upah kerja lembur. Namun berdasarkan penjelasan Pasal 78 ayat (1), dikatakan bahwa mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja, sehingga pengusaha juga harus memberikan upah kerja lembur sebagai pengganti waktu istirahat pekerja/buruh.
- g. Pasal 79 ayat (1) dan (2) mengenai waktu istirahat dan cuti. Ketentuan mengenai waktu istirahat dan cuti, yaitu:
- a) Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;

- b) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus; dan
 - d) Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun.
- h. Pasal 144 mengenai mogok kerja.

Bahwa terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, maka pengusaha dilarang untuk:

- a) Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
- b) Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 188 ayat (1) UU Ketenagakerjaan hanya menetapkan sanksi pidana denda dengan nominal paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) yang ditujukan terhadap

pelanggaran ketentuan sebagai berikut:

- a. Pasal 14 ayat (2) mengenai lembaga pelatihan kerja swasta yang berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan, wajib memperoleh izin atau mendaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota.
- b. Pasal 38 ayat (2) mengenai lembaga penempatan tenaga kerja swasta berbadan hukum, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu.
- c. Pasal 63 ayat (1) mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.
- d. Pasal 78 ayat (1) mengenai pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerjanya, harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- e. Pasal 108 ayat (1) mengenai peraturan perusahaan dalam hal pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- f. Pasal 111 ayat (3) mengenai masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya.
- g. Pasal 114 mengenai pengusaha wajib memberitahukan dan menjelaskan isi

serta memberikan naskah peraturan perusahaan atau perubahannya kepada pekerja/buruh.⁴⁴

- h. Pasal 148 ayat (1) mengenai penutupan perusahaan (*lock out*).⁴⁵ Bahwa pengusaha wajib memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, serta instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat sekurang-kurangnya 7 (tujuh) hari kerja sebelum penutupan perusahaan (*lock out*) dilaksanakan.

2.1.5. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya, maka setiap tenaga kerja juga mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri. Hal tersebut juga tercantum dalam UU Ketenagakerjaan, bahwa kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam negeri atau di luar negeri adalah hak dari setiap tenaga kerja (Pasal

⁴⁴ Pemberitahuan yang dimaksud dilakukan dengan cara membagikan salinan peraturan perusahaan kepada setiap pekerja/buruh, menempelkan di tempat yang mudah dibaca oleh para pekerja/buruh, atau memberikan penjelasan langsung kepada pekerja/buruh. (Penjelasan Pasal 114 UU Ketenagakerjaan). Kewajiban ini harus disadari oleh pengusaha sehingga para pekerja/buruh juga dapat mengetahui mengenai hak dan kewajiban baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh, sehingga terjadi keterbukaan atau transparansi mengenai peraturan perusahaan sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Disamping itu, pekerja/buruh juga harus mengetahui kewajiban pengusaha tersebut, jika pengusaha tidak menjalankan kewajibannya seperti pada Pasal 144, maka pekerja/buruh dapat meminta pengusaha melakukan kewajibannya.

⁴⁵ Penutupan perusahaan (*lock out*) adalah tindakan pengusaha untuk menolak pekerja/buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan. (Pasal 1 angka 24 UU Ketenagakerjaan).

31 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).⁴⁶

Pada akhirnya pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang secara spesifik mengatur mengenai penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yaitu UU No. 39 tahun 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133). Menurut UU No. 39 Tahun 2004, Pasal 1 angka 1, Tenaga Kerja Indonesia, yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah “Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya Warga Negara Indonesia / TKI mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di luar negeri namun mempunyai sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, maupun setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan diatas dapat dihindari atau minimal dikurangi..⁴⁷

⁴⁶ Hardijan Rusli, *Op.Cit.*, hal. 31

⁴⁷ Penjelasan atas Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri (selanjutnya disebut penempatan TKI) adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mekanisme Antar-Kerja, untuk mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri.⁴⁸ Terhadap penempatan TKI di luar negeri, maka negara juga memiliki kewajiban untuk melindungi para TKI dari segala tindak pidana atau kejahatan yang membahayakan dan mengancam kesejahteraan mereka.

Penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Terlebih di Indonesia tergolong negara yang memiliki jumlah penduduk peringkat atas di dunia sehingga penempatan angkatan kerja juga harus diatur diatur sedemikian rupa dan secara terpadu. Untuk itu pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja,⁴⁹ serta memberikan payung hukum sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja dari tindakan tidak manusiawi yang merugikan hak dan kewajiban mereka sebagai tenaga kerja.

Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.⁵⁰ Sebelum UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri diterbitkan, maka segala peraturan perundangan yang mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri

⁴⁸ Haridjan Rusli, *Op.Cit.*, hal. 33

⁴⁹ Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hal.19.

⁵⁰ Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori...Op.Cit.*, 2010, hal.85.

tetap berlaku (penjelasan Pasal 34 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa sebelum undang-undang mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diundangkan maka segala peraturan perundangan yang mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri tetap berlaku). Peraturan pelaksana yang mengatur penempatan tenaga kerja diluar negeri yang masih berlaku pada saat diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-204/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri tanggal 30 September 1999.⁵¹

UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri lahir sebagai bentuk perhatian dan perlindungan pemerintah terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia, yang juga dapat dikatakan pekerja/buruh, terhadap kesewenangan majikan/atasannya di luar negeri. Dalam UU No. 39 Tahun 2004 terdapat ketentuan sanksi terhadap tindak pidana baik pelanggaran maupun kejahatan, berupa sanksi administratif (sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan undang-undang yang bersifat administratif), pidana denda, pidana kurungan, dan pidana penjara.

Menteri menjatuhkan sanksi administratif dalam bentuk peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI, pencabutan izin, pembatalan keberangkatan calon TKI, dan/atau pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri (Pasal 100 ayat (2)), jika melakukan pelanggaran terhadap ketentuan berikut:

⁵¹ *Ibid*, hal. 32.

- a. Pelaksanaan penempatan TKI swasta. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri (Pasal 1 angka 5 UU No. 39 Tahun 2004). Terdapat beberapa kewajiban dan ketentuan yang tidak boleh dilanggar dalam proses penempatan TKI swasta, antara lain:
 - a) Pelaksanaan penempatan TKI swasta wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI apabila deposito yang digunakan tidak cukup (Pasal 17 ayat 1) dan untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negeri TKI ditempatkan yang berbentuk badan hukum (Pasal 20).
 - b) Pelaksanaan penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari menteri (Pasal 32 ayat 1), dan dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI (Pasal 33).
 - c) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 54 ayat 1).
 - d) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sesuai perjanjian dan wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan (Pasal 67 ayat 1 dan 2), serta sebelum TKI diberangkatkan, wajib mengikutsertakan TKI dalam

pembekalan terakhir sebelum pemberangkatan (Pasal 69 ayat 1).

- e) Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian yang telah disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan (Pasal 72).
- f) Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI (Pasal 82) dan hanya dapat membebankan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya pengurusan dokumen jati diri, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, dan pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja (Pasal 76 ayat 1).

b. Penempatan calon TKI/TKI

Merupakan kegiatan pelayanan untuk mempertemukan calon TKI/TKI dengan pemberi kerja di luar negeri yang sebelumnya harus menjalani proses perekrutan dan memenuhi persyaratan yang ditentukan. Ada beberapa hal yang tidak boleh dilanggar dalam hal penempatan calon TKI/TKI, yaitu:

- a) Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai kemanusiaan, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia, negara tujuan, maupun negara tujuan yang telah dinyatakan telah tertutup bagi penempatan TKI. (pasal 30)

b) TKI wajib memiliki dokumen KTKLN⁵² yang dikeluarkan oleh Pemerintah (Pasal 62 ayat 1).

c. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. (Pasal 1 angka 10 UU 39 Tahun 2004). Adapun ketentuan yang tidak boleh dilanggar adalah sebagai berikut:

- a) Perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi wajib diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 38 ayat 2).
- b) Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaansebelum diberangkatkan ke luar negeri (Pasal 58 ayat 1 dan 2).
- c) Perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangannya wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan dan pengurusan untuk mendapat persetujuan tersebut dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta (Pasal 58 ayat 1 dan 2).

⁵² KTKLN atau Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri (Pasal 1 angka 11 UU No. 39 Tahun 2004). KTKLN merupakan salah satu dokumen yang harus dipenuhi calon TKI untuk dapat ditempatkan di luar negeri (Pasal 26 ayat 2 huruf f) apabila calon TKI tersebut telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri, mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), dan diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi (Pasal 63 ayat 1).

- d. TKI Wajib Laport
 - a) Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan, kewajiban untuk melaporkan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna Perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta (Pasal 71).
 - b) Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia negara tujuan dan pelaporan bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta (Pasal 74).
 - c) TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan melapor pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia dan selain dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan harus memiliki KTKLN (Pasal 105).
- e. Informasi mengenai proses perekrutan disampaikan secara lengkap dan benar, wajib mendapat persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. (Pasal 34 ayat 3)
- f. Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, pelaksana penempatan TKI berkewajiban: (Pasal 73 ayat 1)
 - a) Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lama 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
 - b) Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberikannya

kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI bersangkutan;

- c) Memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan.
 - d) Mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan.
 - e) Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TNI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
 - f) Mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.
- g. Setiap calon TKI/TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI (Pasal 83).

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pembedaan atau ketentuan pidana, UU No. 39 Tahun 2004 juga menetapkan ketentuan pidana denda, pidana kurungan, dan pidana penjara. terhadap perbuatan yang dianggap sebagai kejahatan dan pelanggaran. Pada UU No. 39 Tahun 2004, terdapat 2 klasifikasi pidana untuk kejahatan, yang pertama yaitu pada Pasal 102 ayat (1) dikatakan bahwa setiap orang yang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri, menempatkan TKI tanpa izin, dan menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kesusilaan dapat dikenakan pidana penjara paling singkat 2

(dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 2.000.000.000,00 (dua milyar rupiah). Klasifikasi kedua adalah pada Pasal 103 ayat (1) dikatakan bahwa setiap orang yang:

- a. Mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI.⁵³ (Pasal 19) dan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI (Pasal 33).
- b. Melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan (Pasal 35).
- c. Menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja (Pasal 45) dan yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi (Pasal 50), serta menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi (Pasal 68).
- d. Menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen lengkap (Pasal 51).
- e. Memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa penampungan (Pasal 70 ayat 3).

Terdapat tindak pidana yang termasuk ke dalam pelanggaran, dengan ketentuan sanksi pidana lebih rendah dibandingkan dengan tindak pidana kejahatan. Dalam tindak pidana pelanggaran tidak dikenakan pidana penjara melainkan hanya pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun serta denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan

⁵³ SIPPTKI atau Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI Swasta (Pasal 1 angka 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER-38/MEN/XII/2006 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia).

paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah). Sanksi pidana tersebut berlaku terhadap setiap orang yang menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha.⁵⁴ di negara tujuan (Pasal 24), menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri (pasal 26 ayat 1), mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan (Pasal 46), menempatkan TKI di luar negeri yang tidak memiliki KTKLN (Pasal 64), dan tidak memberangkatkan TKI yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen ke luar negeri (Pasal 67). Terhadap sanksi pidana baik untuk tindak pidana kejahatan maupun pelanggaran, penerapan pidananya bersifat alternatif kumulatif.

2.1.6. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang 1947 Nomor 33 tentang Kecelakaan Kerja.

Beberapa ketentuan pidana dalam kaitannya dengan Undang-Undang 1947 Nomor 33 tentang Kecelakaan Kerja diatur dalam beberapa pasal yaitu:

Pasal 27:

Barang siapa tidak memenuhi kewajiban yang ditetapkan dalam pasal 19, ayat (1) dan (2), pasal 20, 21, pasal 22 ayat (2) dan (3), pasal 24 ayat (1) dan pasal 25, dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya 3 bulan atau dengan denda sebanyak-banyaknya Rp. 500,- (lima ratus rupiah), kecuali jikalau ia menurut atau berdasarkan Undang-undang ini dibebaskan dari kewajiban itu.

Pasal 28.

Dihukum dengan hukuman penjara setinggi-tingginya 4 bulan atau dengan denda sebanyak-banyaknya Rp. 800,- (delapan ratus rupiah):

⁵⁴ Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada Penggunaan (Pasal 1 angka 6 UU No. 39 Tahun 2004). Mitra Usaha yang berbentuk badan hukum tersebut harus didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan (Pasal 24 ayat 2 UU No. 39 Tahun 2004).

1. Barang siapa yang dengan sengaja membujuk seorang buruh yang ditimpa kecelakaan atau keluarga yang ditinggalkannya, supaya tidak memberitahukan kecelakaan itu kepada pegawai pengawas;
2. Barang siapa yang dengan sengaja membujuk seorang buruh yang ditimpa kecelakaan atau keluarga yang ditinggalkannya dengan jalan yang tersebut dalam Undang-undang Hukum Pidana pasal 55 ayat (1), pada 2e, supaya jangan menuntut hak-haknya yang diberikan oleh Undang-undang ini;
3. Barang siapa yang dengan sengaja memberi keterangan yang tidak benar kepada pegawai-pengawas tentang hal-hal yang berhubungan dengan sesuatu kecelakaan dan akibatnya.

Pasal 29:

Perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan hukuman menurut pasal 27 dianggap pelanggaran dan yang dapat dikenakan hukuman menurut pasal 28 dianggap kejahatan.

Pasal 30:

- (1) Jikalau perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan hukuman menurut pasal 27 dilakukan oleh badan hukum, maka yang dituntut dimuka pengadilan dan yang dikenakan hukuman ialah anggauta-anggauta pengurus yang berkedudukan di daerah Negara Republik Indonesia, atau, jikalau anggauta-anggauta itu tidak ada, wakil badan hukum itu yang berkedudukan di daerah Negara Republik Indonesia.
- (2) Yang telah ditetapkan dalam ayat (1) berlaku pula dalam hal-hal, jikalau badan hukum itu bertindak sebagai pengurus atau wakil dari badan hukum lain.

Pasal 31:

- (1) Yang diwajibkan mengusut perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan hukuman menurut Undang-undang ini, selain dari pada pegawai-pegawai yang pada umumnya diwajibkan mengusut perbuatan-perbuatan yang dapat dikenakan hukuman, juga pegawai-pegawai yang ditentukan dengan peraturan Pemerintah.
- (2) Pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) berhak, jikalau perlu dengan bantuan pulisi, sewaktu-waktu masuk di tempat buruh bekerja dan bangunan-bangunan dari perusahaan yang dipakai sebagai tempat tinggal buruh atau dipakai untuk merawat buruh.

2.1.7. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perihal kepidanaan dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh diatur dalam Pasal 43 yang berbunyi:

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Sedangkan ketentuan Pasal 28 berbunyi:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 43 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh maka dapat dilihat perihal masalah kepidanaan dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah masalah menghalang-halangi pekerja membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

2.1.8. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ketentuan pidana dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 122 yang berbunyi:

- (1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Adapun isi dari Pasal 12, Pasal 22, Pasal 47, Pasal 90, dan Pasal 91, adalah:

Pasal 12:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 22:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta

sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 47:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 90:

- (1) Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Pasal 91:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Selain masalah kepidanaan sebagaimana diterangkan di atas permasalahan lainnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perihal pemberian tunjangan hari raya keagamaan (THR). Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR

Keagamaan) adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan.

Pengusaha wajib memberikan THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus atau lebih. THR Keagamaan diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu.

THR Keagamaan wajib dibayarkan oleh Pengusaha paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan. Pengusaha yang melakukan penundaan pembayaran THR Keagamaan atau dalam arti terlambat membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh dikenai denda sebesar 5% dari total THR Keagamaan yang harus dibayar sejak berakhirnya batas waktu kewajiban Pengusaha untuk membayar.

Pengenaan denda tidak menghilangkan kewajiban Pengusaha untuk tetap membayar THR Keagamaan kepada Pekerja/Buruh. Sementara, Pengusaha yang tidak membayar THR kepada Pekerja/Buruh juga dikenai sanksi administratif berupa:

- a. Teguran tertulis.
- b. Pembatasan kegiatan usaha.
- c. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, dan
- d. Pembekuan kegiatan usaha.

Keterlambatan Pembayaran THR Keagamaan atau perbuatan pengusaha yang tidak membayar THR Keagamaan bukanlah Perbuatan Melawan Hukum

(PMH). Hal ini karena aturan tersebut telah ada dalam Permen THR 2016. Karena THR merupakan hak pekerja, maka pelanggaran atas hak THR tersebut dinamakan perselisihan hak sebagaimana yang dimaksud oleh Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja mengenai pembayaran THR ini tidak tepat jika diajukan gugatan ke pengadilan umum atas dasar perbuatan melawan hukum atau kepidanaan karena lebih bersifat administratif.

2.2. Kebijakan Hukum Pidana Sebagai Salah Satu Upaya Penanggulangan Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan

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. Menurut Saparinah Sadli, 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.⁵⁵

Agusmidah berpendapat bahwa politik hukum yang dimaksud meliputi dua dimensi yaitu yang pertama, politik hukum diartikan sebagai alasan dasar dari diadakannya suatu peraturan perundang-undangan, disebut juga sebagai 'kebijakan dasar' (*basic policy*), yang kedua, politik hukum diartikan sebagai tujuan atau alasan yang muncul dibalik pemberlakuan suatu peraturan perundang-undangan, disebut juga 'kebijakan pemberlakuan' (*enactment policy*).

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 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

⁵⁵ Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*, Bandung: PT. Alumni Bandung, 2005, hal.148

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*).⁵⁶

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.⁵⁷

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.⁵⁸

Marc Ancel pernah mengatakan, bahwa "*modern criminal science*" terdiri dari tiga komponen "*Criminology*", "*Criminal Law*" dan "*Penal Policy*". Dikemukakan olehnya, bahwa "*Penal Policy*" adalah suatu ilmu sekaligus seni

⁵⁶ *Ibid*, hal.2-3. Pendapat Sunaryati Hartono juga dapat dilihat dalam bukunya Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional, hal.1.

⁵⁷ *Ibid*, hal.12

⁵⁸ *Ibid*.

yang pada akhirnya mempunyai tujuan praktis untuk memungkinkan peraturan hukum positif dirumuskan secara lebih baik dan untuk memberi pedoman tidak hanya kepada pembuat undang-undang, tetapi juga kepada pengadilan yang menerapkan undang-undang dan juga kepada para penyelenggara atau pelaksana putusan pengadilan.⁵⁹ Perhatian kriminologi terhadap masalah kebijakan penanggulangan kejahatan dengan sanksi pidana terlihat pula dalam kongres-kongres internasional mengenai kriminologi (*International Congress on Criminology*).⁶⁰

Penggunaan sarana penal (hukum pidana) dalam kebijakan kriminal memiliki dua masalah sentral yaitu perbuatan apa yang sebenarnya dijadikan tindak pidana dan sanksi apa yang sebaiknya digunakan atau dikenakan kepada si pelanggar. Masalah sentral yang pertama sering disebut dengan kriminalisasi. Menurut Soerjono Soekanto, kriminalisasi merupakan tindakan atau penetapan penguasa mengenai perbuatan-perbuatan tertentu yang oleh masyarakat atau golongan-golongan masyarakat dianggap sebagai perbuatan yang dapat dipidana menjadi perbuatan pidana atau membuat suatu perbuatan menjadi perbuatan kriminal dan karena itu dapat dipidana oleh pemerintah dengan cara kerja atas namanya.⁶¹ Kriminalisasi dapat pula diartikan sebagai proses penetapan suatu perbuatan seseorang sebagai perbuatan yang dapat dipidana atau suatu proses mengangkat perbuatan yang semula bukan perbuatan pidana menjadi perbuatan yang dapat dipidana.

⁵⁹ Barda Nawawi Arief, *Op.Cit.* hal. 19

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Soerjono Soekanto, *Kriminologi: Suatu Pengantar*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981, hal. 62

Sudarto berpendapat bahwa dalam menghadapi masalah sentral yang pertama mengenai kriminalisasi, harus memperhatikan beberapa hal yang pada intinya adalah mengenai penggunaan hukum pidana harus memperhatikan tujuan pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata materil spiritual berdasarkan Pancasila, mengenai perbuatan yang diusahakan untuk dicegah atau ditanggulangi dengan hukum pidana harus merupakan perbuatan yang tidak dikehendaki yaitu perbuatan yang mendatangkan kerugian (materil dan atau spiritual) atas warga masyarakat, mengenai penggunaan hukum pidana harus memperhatikan prinsip biaya dan hasil, dan mengenai penggunaan hukum pidana harus pula memperhatikan kapasitas atau kemampuan daya kerja dari badan-badan penegak hukum sehingga jangan sampai ada kelampauan bebas tugas (*overbelasting*).⁶² Terdapat kriteria umum dalam menetapkan suatu perbuatan menjadi tindak kriminal karena tidak semua perbuatan dapat dikriminalisasikan, kriteria umum yang dimaksud adalah sebagai berikut.⁶³

- a. Apakah perbuatan itu tidak disukai atau dibenci oleh masyarakat karena merugikan, atau dapat merugikan, mendatangkan korban atau dapat mendatangkan korban.
- b. Apakah biaya mengkriminalisasi seimbang dengan hasilnya yang akan dicapai, artinya *cost* pembuatan undang-undang pengawasan dan penegakan hukum, serta beban yang dipikul oleh korban, pelaku dan pelaku kejahatan itu sendiri harus seimbang dengan situasi tertib hukum yang akan dicapai.

⁶² Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai...Op.Cit.*, hal.28

⁶³ *Ibid*, hal. 29.

- c. Apakah akan semakin menambah beban aparat penegak hukum yang tidak seimbang atau nyata-nyata tidak dapat diemban oleh kemampuan yang dimilikinya.
- d. Apakah perbuatan-perbuatan itu menghambat atau menghalang-halangi cita-cita bangsa, sehingga merupakan bahaya bagi keseluruhan masyarakat.

Terkait penjelasan mengenai kriminalisasi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terhadap setiap perbuatan pengusahakepada pekerja/buruh yang menimbulkan kerugian baik secara materil maupun spiritual, perbuatan yang tidak dikehendaki oleh masyarakat (dalam hal ini khususnya para pekerja/buruh), dapat dikriminalisasi menjadi suatu tindak pidana. Terkait proses kriminalisasi terhadap perbuatan pengusaha yang menimbulkan kerugian tersebut maka demi menegakkan keadilan dan kesejahteraan pekerja/buruh, melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh dari kesewenangan pengusaha, serta menimbulkan efek jera kepada pengusaha dibentuklah undang-undang yang mengatur secara spesifik mengenai perbuatan-perbuatan yang dianggap merugikan pekerja/buruh tersebut sebagai suatu tindak pidana yang diancam dengan suatu sanksi berupa pidana, baik berupa pidana administratif, pidana denda, pidana kurungan, maupun pidana penjara.

Menanggapi hal tersebut maka pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai berbagai hal di bidang ketenagakerjaan demi terciptanya kesejahteraan para pekerja atau buruh, termasuk mengatur mengenai ketentuan pidana terhadap tindak pidana yang terdapat dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini berguna untuk melindungi kedudukan buruh yang

masih sangat lemah di dunia kerja, sehingga negara memiliki kewajiban untuk melindungi hak dan kewajiban mereka dari kesewenangan pengusaha atau majikan mereka. Seiring dengan meningkatnya laju perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi maka semakin banyak dan beragam peraturan perundang-undangan yang dibuat untuk melindungi pekerja atau buruh dalam beberapa aspek serta dengan mencantumkan ketentuan pidana di dalamnya. Ini berarti suatu politik kriminal dengan menggunakan kebijakan hukum pidana merupakan suatu usaha atau langkah-langkah yang dibuat dengan sengaja dan sadar, memilih dan menetapkan hukum pidana sebagai saran untuk menanggulangi kejahatan.

Demi mencapai kesejahteraan masyarakat, terkhususnya 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.

BAB III

TUJUAN PENGATURAN SECARA NORMATIF PERIHAL HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

3.1. Pengertian Pekerja/Buruh

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka (2) nya disebutkan, tenaga kerja adalah : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Istilah pekerja/Buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di Kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.⁶⁴

Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra, dimana oleh

⁶⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 20.

pemerintah Belanda antara *white collar* dengan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda. Orang-orang *white collar* dikatakannya adalah orang-orang yang terhormat yang pantang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan budak yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang *white collar*. Disinilah letak kelicikan penjajah Belanda untuk memecah belah bangsa Indonesia sesuai dengan prinsip *de vide et impera*.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974 istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja.⁶⁵ Usulan penggantian ini didasari oleh pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Di samping itu, dengan dipengaruhi oleh Paham *Marxisme*, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangannya. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, harus kembali dalam Undang-undang Dasar 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi,

⁶⁵ *Ibid.*, hal. 20.

serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif". Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.

Sedangkan Halili Toha dan Hari Pramono menjelaskan terdapat pengertian yang berbeda antara pekerja dengan buruh.

Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang biasanya disebut "buruh bebas", misalnya: dokter yang membuka praktek partikelir, pengacara (advokat), penjual kopi di pinggir jalan, petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan swapekerja. Buruh ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁶⁶

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa:

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

⁶⁶ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Jakarta: Bina Aksara, 1987, hal. 7.

3.2. Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.⁶⁷

Menurut ketentuan dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan khususnya pada angka 5 terlihat bahwa pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan definisi pengusaha menunjuk pada orangnya

⁶⁷ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 29.

sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organannya.⁶⁸

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.⁶⁹

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Lalu bagaimana hubungan hukum antara pengurus perusahaan dengan pemilik perusahaan tersebut.

Menjawab pertanyaan tersebut, perlu sedikit dilihat teori-teori yang terdapat dalam Hukum Dagang. Di dalam bukunya HMN Purwosutjipto disebutkan “adanya pembantu-pembantu dalam perusahaan. Di antara pembantu-pembantu dalam perusahaan ini ada yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan”.⁷⁰

Menurut Zaeni Asyhadie, orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di atas adalah sama dengan pimpinan perusahaan yang dimaksudkan oleh HMN Purwosutjipto. Menurut beliau sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah sebagai berikut:⁷¹

1. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara

⁶⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2000, hal. 24.

⁶⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN. Balai Pustaka, 2003, hal. 191.

⁷⁰ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 30

⁷¹ *Ibid.*, hal. 30-31.

pengusaha dengan pekerja/buruh. Yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan dengan sebaik-baiknya), sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya.

2. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan si pimpinan perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa. Sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

Selanjutnya yang dimaksudkan dengan perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

3.3. Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain.

Pekerjaan yang dilakukan pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan hukum ketenaga-kerjaan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenaga-kerjaan, yakni sebagai berikut:

Molenaar mengatakan bahwa hukum perburuhan ialah suatu bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.⁷²

Levenbach menjelaskan hukum perburuhan ialah hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.⁷³

Van Esveld menjelaskan bahwa hukum perburuhan ialah hukum yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan risiko sendiri.⁷⁴

Mok berpendapat bahwa, Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan

⁷² CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: PN. Balai Pustaka, 1986, hal. 311.

⁷³ *Ibid.*, hal. 311.

⁷⁴ *Ibid.*, hal. 311.

dengan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.⁷⁵

Imam Soepomo, berpendapat bahwa, hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁷⁶

Dari beberapa perumusan hukum ketenagakerjaan yang telah diberikan oleh beberapa ahli tersebut di atas dapat dirumuskan beberapa unsur ketenagakerjaan antara lain :

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
3. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
4. Adanya upah.

Perjanjian perburuhan berbeda dengan perjanjian kerja, karena perjanjian perburuhan mengenai syarat-syarat perburuhan harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja tak ada unsur wenang perintah, sedangkan perjanjian kerja penunaian kerja dengan upah serta ada unsur wenang perintah.⁷⁷

Kalau diperhatikan pendapat dari Djumialdji tersebut maka jelas bertentangan dengan pembatasan yang telah disebutkan di atas yakni tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan, salah satunya adalah orang yang bekerja atas dasar resiko dan tanggung-jawab sendiri, sebab makna dari kata ketenagakerjaan itu sendiri menunjuk pada suatu kejadian

⁷⁵ *Ibid.*, hal. 311.

⁷⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Penerbit Djambatan, 1993, hal. 3.

⁷⁷ FX Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1982, hal. 11.

dimana seseorang yang disebut buruh bekerja pada pihak lain yang disebut majikan dengan menerima upah. Jadi jelas bahwa orang bekerja atas resiko dan tanggung-jawab sendiri tidak termasuk dalam hukum ketenagakerjaan. Karena tidak menunjukkan adanya hubungan antara orang yang satu (buruh) dengan orang lain atau pihak lain (majikan).

Terhadap pendapat Van Esveled, Imam Soepomo berpendapat: Bahwasanya hukum ketenagakerjaan ini lain halnya dengan hukum tenaga kerja atau hukum angkatan kerja dan tidak juga meliputi pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) seperti yang dikemukakan oleh Van Esveld.⁷⁸

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual-beli barang bebas untuk memperjual-belikan barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya.

Demikian juga halnya dalam tukar-menukar suatu barang yang dimilikinya jika tidak sesuai dengan kehendak masing-masing pihak.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara juridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima

⁷⁸ Imam Soepomo, Op.Cit, hal. 3.

hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih jika saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perUndang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan hal tersebut maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Seperti diketahui tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perUndang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara juridis saja. Tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

Dengan demikian maka hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum ketenagakerjaan itu mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan dimana dalam hubungan kerja yang dilakukan memuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Di samping bersifat perdata seperti disebutkan di atas hukum perburuhan juga bersifat publik karena :

- a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan atau ketenagakerjaan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) yakni melalui peradilan perburuhan.
- b. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perUndang-undangan.

3.4. Tujuan Pengaturan Hubungan Ketenagakerjaan

Pada dasarnya proses produksi barang dan/ atau jasa yang dilakukan para pelaku produksi, yakni pengusaha dan pekerja tidak dapat terlepas dari keterlibatan negara melalui terbitnya peraturan hukum yang protektif, berdaya paksa dan sanksi, yakni Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan dan segala peraturan pelaksanaannya. Aturan ini berdiri pada ranah publik dan privat. Hal ini dapat diketahui dari sifatnya yang protektif, daya paksa dan pemberian sanksi (nestapa),⁷⁹ sedangkan sifat privatnya diketahui dari hubungan hukum kontraktual yang terdiri para pihak dalam rangka melakukan kegiatan produksi, yang saling menghormati mengenai hak, kewajiban serta tanggung-jawab masing-masing dengan berasaskan keseimbangan kepentingan.

Sebagaimana diketahui bahwa negara Indonesia adalah negara hukum,⁸⁰ dan satu ciri negara hukum adanya pengakuan terhadap hak asasi manusia. Sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila harus mencerminkan adanya jiwa bangsa dan menjiwai, serta mendasari peraturan hukum yang berlaku dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum dan tata tertib, yang mengandung konsekuensi juridis bahwa setiap warga masyarakat dan pejabat negara, di mana segala tindakannya harus berdasarkan hukum.

Istilah negara hukum (*rechtsstaat*) dipergunakan Rudolf von Gneist (Jerman 1816-1895) abad XIX dalam karyanya: “*das Englische Verwaltungerechte*” untuk pemerintahan Inggris.⁸¹ Dalam Ensiklopedia Indonesia, istilah negara hukum dirumuskan sebagai negara yang bertujuan untuk menyelenggarakan ketertiban hukum (tata tertib berdasarkan hukum) serta agar semuanya berjalan menurut hukum.⁸²

⁷⁹ Azhary Muhammad Tahir. *Negara Hukum*, Bulan Bintang, Jakarta. 1992, hal. 41.

⁸⁰ Djoko Heroe S. *Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha*, Disertasi, Pascasarjana, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya. 2006. hal. 93.

⁸¹ Fadjar A. Mukthi. *Tipe Negara Hukum*, Bayumedia Publishing, Malang. 2004. hal. 52.

⁸² Azhary. *Negara Hukum Indonesia*, Jakarta: UI-Press, Jakarta. 1995. hal. 23.

Istilah negara hukum mempunyai padanan kata pula dengan “*The Rule of Law*”. Hal ini dikemukakan Sunaryati Hartono, yaitu : “Oleh sebab itu, agar supaya tercipta negara hukum yang membawa keadilan bagi seluruh rakyat yang bersangkutan, pengakuan “*The Rule of Law*” itu harus diartikan secara materiil”.⁸³

Menurut Scheltermen sendiri elemen rechtsstaat, yakni : Pertama, kepastian hukum (meliputi asas legalitas, undang-undang yang mengatur tindakan penegak hukum, undang-undang tidak berlaku surut, hak asasi manusia dijamin undang-undang, pengendalian yang bebas dari pengaruh kekuasaan lain). Kedua, persamaan (tindakan yang berwenang diatur undang-undang dalam arti materiil, serta pemisahan kekuasaan). Ketiga, demokrasi (hak memilih dan dipilih, peraturan badan yang berwenang ditetapkan parlemen, serta parlemen mengawasi tindakan pemerintah). Keempat, pemerintah untuk rakyat (hak asasi manusia dijamin Undang-Undang Dasar, dan pemerintah secara efektif dan efisien).⁸⁴

Mukthie Fadjar menyatakan bahwa syarat mutlak dan ciri khas negara hukum, yakni asas pengakuan serta perlindungan hak asasi manusia, asas legalitas.⁸⁵ Dari pelbagai pandangan di atas dapat dipahami bahwa eksistensi Indonesia sebagai negara hukum teridentifikasi dalam UUD. '45, yang secara eksplisit tercantum dan tersebar dipelbagai pasal-pasal, yaitu : Pasal 1 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 24 ayat (1), Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28, Pasal 28 A,

⁸³ *Ibid*, hal. 34.

⁸⁴ TH. Hutagalung, *Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Pajajaran, Bandung, 1995. hal. 88.

⁸⁵ Fadjar A. Mukthi, *Op.Cit*, hal. 43.

Pasal 28B, Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 F, Pasal 28 G, Pasal 28 H ayat (1), (2), (3) dan Pasal 28 I ayat (1), (2), (5) dan Pasal 28 J Undang-Undang Dasar 1945. Pasal- Pasal tersebut, secara umum merupakan manifestasi dari suatu ciri negara hukum, adapun secara khusus sebagai landasan hukum ketenagakerjaan, terutama pada ketentuan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (3), dan Pasal 28I (2) UUD'45. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan sebagai norma hukum yang bersifat normatif, dan merupakan landasan hukum dalam hubungan (kerja) industrial, sebagaimana dimaksudkan dalam ketentuan UUD. 1945, yang selanjutnya diterbitkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berdasar ketentuan Pasal 5 (1), jo. Pasal 20 ayat (2), jo. Pasal 27 ayat (2), jo. Pasal 28, jo. Pasal 33 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang berkarakter kepastian hukum, serta keadilan sebagai ciri negara hukum.

Asas kepastian hukum sebagai ciri negara hukum diatur pula dalam hukum pidana Pasal 1 (1) KHUP, berbunyi : “Tiada suatu perbuatan dapat dipidana, kecuali atas kekuatan aturan pidana dalam perundang-undangan yang telah ada sebelum perbuatan dilakukan”. Asas hukum (legalitas) dalam arti sempit dikenal dengan adagium : “*Nullum Delictum, Nulla Poena, Sine Praevia Lege Poenale*”, sedangkan dalam makna luas (meliputi hukum acara pidana), Jaksa wajib menuntut semua orang yang dianggap telah cukup alasan bahwa ia telah melanggar hukum”.

Bagaimana dengan hukum ketenagakerjaan yang mempunyai dua ranah hukum, yakni hukum bersifat publik dan privat. Dalam hal ini, seperti yang telah

diuraikan sekilas di atas, bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat protektif, daya paksa dan pemberian sanksi, sedangkan pada ranah privat ada hubungan hukum yang bersifat kontraktual dalam rangka melakukan kegiatan produksi berdasarkan asas keseimbangan kepentingan.

Sebagaimana halnya hukum yang lain, hukum ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tujuan untuk menjaga ketertiban masyarakat, khususnya hubungan antara pengusaha dengan pekerja dalam kegiatan proses produksi barang dan jasa, yang mengandung serta mencerminkan nilai kepastian hukum, nilai kegunaan (manfaat), dan nilai keadilan. Di sini ketiga nilai tersebut sebagai pilar-pilar yang melandasi tegaknya hukum ketenagakerjaan, dan sekaligus sebagai tujuan hukum ketenagakerjaan.⁸⁶

Sebagaimana diketahui bahwa salah satu elemen negara hukum adanya hak asasi manusia sebagai hak dasar, yang secara alamiah telah melekat pada diri manusia sejak ia lahir dan tidak dapat dicabut sedemikian rupa, jika dicabut hak tersebut maka kehadirannya dalam ranah sosial akan hilang eksistensinya sebagai manusia. Hal ini sesuai pernyataan Wolhoff, bahwa sejumlah hak yang seakan-akan berakar dalam tabiat setiap oknum pribadi manusia justru karena kemanusiaannya yang tidak dapat dicabut oleh siapapun karena bila dicabut hilang juga kemanusiaannya itu".⁸⁷

Masuknya rumusan hak asasi manusia dalam UUD 1945, sebagai jaminan adanya penghormatan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia,

⁸⁶ Majda El-Muhtoj. *Hak Asasi Manusia Dalam Konstitusi Indonesia*, Jakarta: Prenada Media, 2005, hal. 66.

⁸⁷ *Ibid*, hal. 67.

selain itu sebagai salah satu syarat untuk terpenuhinya unsur negara hukum. Demikian pula hukum sebagai sarana untuk mencapai ketertiban, kesejahteraan, dan keadilan dalam mengatur mengenai hak warga harus dapat menunjukkan jaminan perlindungan hak atas pekerjaan yang layak, bebas memilih pekerjaan, hak atas syarat-syarat ketenagakerjaan, hak atas upah yang adil serta syarat-syarat perjanjian kerja proposional. Hak yang lain, mendirikan serikat pekerja serta tidak boleh untuk menghambat para pekerja sebagai anggotanya.⁸⁸

Dalam mendukung prinsip hak asasi, John Rawls, melalui karyanya *A Theory of Justice*, menyatakan bahwa: Pertama, prinsip-prinsip umum keadilan mendasari pelbagai keputusan moral ; Kedua, cita keadilan terletak pada struktur sosial (masyarakat), seperti : lembaga sosial, politik, hukum, ekonomi. Struktur masyarakat, meliputi konstitusi, pemilikan pribadi atas sarana/ prasarana produksi, pasar kompetitif yang membutuhkan kerja sama semua pihak. Ketiga, prinsip kebebasan yang sama bagi semua orang (kebebasan dalam memperjuangkan hak dan/atau kepentingan hukum), yang di dalamnya terkandung aspek perbedaan dan persamaan, yakni prinsip perbedaan sosial serta ekonomi harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung seperti kesejahteraan, pendapatan dan otoritas, sedang prinsip persamaan, yakni berkeadilan atas kesempatan. Hal ini bermakna bahwa setiap orang mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan kebebasan sesuai dengan prinsip hak asasi manusia).⁸⁹

⁸⁸ EW. Pujirahayu Pemberdayaan Masyarakat dalam Mewujudkan Tujuan Hukum, Semarang: FH. Universitas Diponegoro, 2001. hal. 67.

⁸⁹ Majda El-Muhtoj. *Op.Cit*, hal. 69.

Selaras dengan hal di atas, Dahlan Thaib mengatakan bahwa ada 15 (limabelas) prinsip hak asasi manusia, yaitu[17] :

1. Hak untuk menentukan nasib sendiri ;
2. Hak akan warga negara ;
3. Hak akan kesamaan dan persamaan di hadapan hukum ;
4. Hak untuk bekerja ;
5. Hak akan hidup layak ;
6. Hak untuk berserikat ;
7. Hak untuk menyatakan pendapat ;
8. Hak untuk beragama ;
9. Hak untuk membela negara ;
10. Hak untuk mendapatkan pengajaran ;
11. Hak akan kebebasan sosial ;
12. Hak akan jaminan sosial ;
13. Hak akan kebebasan dan kemandirian peradilan ;
14. Hak mempertahankan tradisi budaya ;
15. Hak mempertahankan bahasa daerah.

Dari beberapa prinsip hak asasi yang dikemukakan Dahlan Thaib tersebut di atas, yang bersentuhan langsung dengan prinsip hubungan kerja, yakni hak akan kesamaan dan persamaan di hadapan hukum, hak untuk bekerja, berserikat dan berpendapat, hidup layak dan hak atas jaminan sosial. Hak dasar inilah yang harus ada dalam setiap hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.

Dari uraian tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa masuknya rumusan hak asasi manusia dalam UUD 1945 menunjukkan adanya jaminan hukum, dan demokrasi sebagai suatu opsi dalam sistem pemerintahan dan merupakan manifestasi dari pelaksanaan HAM.

Dengan demikian tegaknya demokrasi harus sinergi dengan *rule of law*. Tegaknya supremasi hukum harus sesuai dengan ide/cita hukum sebagaimana prinsip negara hukum yang demokratis. Demikian pula dalam menegakkan serta melindungi hak asasi manusia, pemerintah wajib melaksanakan sesuai ketentuan

hukum (undang-undang).

Hukum ketenagakerjaan yang berperan mengatur keajekan hubungan kerja, selain pengaturannya melalui peraturan perundang-undangan terbit pula melalui bentuk peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dan perjanjian kerja. Pada dasarnya ketentuan hukum ini, berlandaskan pada asas kepastian, keadilan, manfaat, keseimbangan kepentingan, musyawarah-mufakat, serta persamaan kedudukan dalam hukum. Asas-asas ini mempunyai nilai sebagai cita hukum ketenagakerjaan dalam memberikan landasan bagi perlindungan dan penegakan hukum bidang ketenagakerjaan.

Hak dan perlindungan hukum bagi pekerja yang bersumber dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain (aspek hukum) :

1. Hak dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja ;
2. Hak dan perlindungan kesejahteraan (Jamsostek) ;
3. Hak dan perlindungan kebebasan berserikat ;
4. Hak dan perlindungan pemutusan hubungan kerja terselubung atau sepihak ;
5. Hak dan perlindungan pengupahan ;
6. Hak dan perlindungan waktu kerja (meliputi : kerja lembur) ;
7. Hak dan perlindungan kepentingan ibadah, melahirkan, haid, cuti tahunan, istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan ;
8. Dan lain perlindungan yang bersifat normatif.

Perlindungan hukum yang bersumber dari peraturan perusahaan/ perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama (syarat-syarat kerja yang belum diatur atau peningkatan kualitas atas standar minimum peraturan perundang-

undangan), antara lain:

1. Fasilitas kesejahteraan (koperasi, klinik, perumahan, dan keluarga berencana), kantin, rekreasi, olah raga, tempat beribadah dan penitipan anak) ;
2. Gaji berkala dan tunjangan tetap ;
3. Bonus akhir tahun dan bonus berdasarkan prestasi ;
4. dan lain perlindungan yang ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan, perjanjian kerja.

Penggunaan sarana hukum yang bersifat otonom ini cenderung lebih mengadopsi (walapun tidak secara keseluruhan), atau penyesuaian diri yang bersifat tambal sulam dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perlindungan hukum bagi pihak pengusaha yang bersumber dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, antara lain (aspek hukum):

1. Upah tidak dibayar, jika pekerja tidak bekerja bukan atas kehendak pengusaha atau perusahaan (*no pay, no work*).
2. Hak mutasi terhadap pekerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Hak mengatur, dan perintah untuk melakukan pekerjaan.
4. Hak sanksi bagi pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
5. Pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang melakukan pelanggaran hukum;
6. Pemutusan hubungan kerja dalam masa percobaan.
7. dan lain perlindungan yang bersifat normatif.

Ketentuan hukum yang memberi perlindungan bagi pengusaha dimanfaatkan oleh yang bersangkutan untuk kepentingan usahanya, sedangkan

aturan hukum yang memberi perlindungan kepada pihak pekerja kurang dipatuhi pengusaha. Hal ini karena posisi tawar pekerja kurang dapat mengimbangi “kekuatan” pengusaha. Dalam hal ini peran pemerintah selaku pengawas bidang ketenagakerjaan diharapkan berfungsi sebagai social control dan melaksanakan pengawasan/ penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

Dengan demikian hukum ketenagakerjaan telah memenuhi persyaratan formil dan materiil sebagai hukum yang memberikan pengayoman, kepastian hukum (asas legalitas), serta sebagai salah satu pilar dalam suatu negara hukum yang menjunjung tinggi tegaknya supremasi hukum (*the rule of law*). Keberadaan hukum ketenagakerjaan medasarkan pada asas keseimbangan yang bernilai keadilan dan kemanfaatan, di mana kepentingan pekerja mendapat proteksi melalui peran pemerintah dalam melaksanakan fungsi pengawasan dan penindakan terhadap perbuatan dan pelaku yang melakukan pelanggaran hukum dibidang ketenagakerjaan. Dari aspek perdata, dapat memanfaatkan sarana Pengadilan Hubungan Industrial, yang diawali penggunaan sarana bipartit, mediasi, atau konsiliasi, atau arbitrase, dan selanjutnya tahap proses pemeriksaan melalui Pengadilan Hubungan Industril dalam upaya menggapai kepastian hukum, keadilan dan kemanfaatan.

BAB IV

PENEGAKAN HUKUM PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN DI PENGADILAN NEGERI LUBUK PAKAM

4.1. Kasus Posisi Nomor 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp

1. Kasus Posisi

Kasus posisi Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam Nomor 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp, adalah kasus posisi terdakwa yang beridentitas: Nama Amaluddin Alias Ali, tempat lahir di Kota Medan, Umur/tanggal lahir: 42 Tahun/30 Oktober 1974, jenis kelamin: laki-laki, Kebangsaan: Indonesia, tempat tinggal: Jalan Kapten Jumhana Gang Intan No. 92B Kelurahan Sukaramai Kecamatan Medan Area Kota Medan, Agama: Budha, Pekerjaan Direktur PT. Karunia Makmur.

Tindak pidana yang dilakukan oleh terdakwa berawal dari adanya pelimpahan berkas perkara dari Polda Sumut yang di terima Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tentang dugaan tindak pidana Ketenaga kerjaan yang terjadi terhadap karyawan PT. Karunia Makmur yang beralamat di jalan Batang Kuis Gg. Harapan No.88 Dusun X Desa Bangun Sari Baru Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menindaklanjutinya dengan melakukan pemeriksaan dan di temukan Pembayaran Upah di bawah Upah Minimum Sektoral Kabupaten Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2012 dan Tahun 2013 terhadap 114 (seratus empat belas) orang Tenaga Kerja.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan memberikan Nota pemeriksaan sebagai pembinaan terhadap terdakwa Amaluddin Alias Ali selaku Direktur Utama PT.Karunia Makmur akan tetapi tidak di laksanakan oleh Terdakwa AMALUDDIN ALIS ALI selaku Direktur Utama PT. Karunia Makmur sehingga pegawai pengawas Ketenagakerjaan membuat laporan kejadian untuk di tindak lanjuti oleh PPNS Ketenagakerjaan.

Terdakwa Amaluddin Alias Ali selaku Direktur Utama PT. Karunia Makmur yang mempunyai tugas selaku penanggung jawab operasional perusahaan termasuk di dalam nyadalam menentukan upah karyawan yang di pekerjakan membayar upah upah terhadap Tenaga Kerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang pada tahun 2012 dan tahun 2013 akan tetapi menentukan sendiri besarnya pembayaran upah terhadap tenaga kerja di PT.Karunia Makmur tergantung pada skill tenaga kerja tersebut sehingga bertentangan dengan:

- Keputusan Gubernur Sumatra Utara : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 untuk sektor Industri Penggajian dan pengolahan kayu sebesar Rp.1.354.500,-(satu juta tiga ratus lima puluh empat ribu lima ratus rupiah)perbulan.
- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten

Deli Serdang Tahun 2011 untuk Sektoral Industri Penggajian dan pengolahan kayu sebesar Rp.1.680.000,-(satu juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah)perbulan.

Perbuatan terdakwa yang tidak membayar upah tenaga kerja sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Deli Serdang mengakibatkan kekurangan pembayaran upah tenaga kerja untuk 114 orang atas nama Abdi Eviansyah ,Cs sebesar Rp.1.024.317.500,-(satu milyar dua puluh empat juta tiga ratus tujuh belas lima ratus rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

- Kekurangan upah pekerja bulan Januari 2013 sampai bulan Desember 2012 sebesar Rp.333.192.500,-(tiga ratus tiga puluh tiga juta seratus sembilan puluh dua ribu lima ratus rupiah).
- Kekurangan upah pekerja bulan Januari 2013 sampai bulan November 2013 sebesar Rp.691.125.000,-(enam ratus sembilan puluh satu juta seratus dua puluh lima ribu rupiah)Sebagaimana Daftar perhitungan dan penetapan Kekurangan Upah Pekerja/buruh di PT.Karunia Makmur tanggal 23 Januari 2015 yang di hitung dan di tetapkan serta di tandatangani oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Ali Akbar Hasibuan ST, Makmur Tinambunan SH,Alex Susanto Azis SH.

Perbuatan terdakwa di atur dan di ancam pidana dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatra Utara Nomor: 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatra Utara No.188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tentang

Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.

2. Dakwaan dan Tuntutan Jaksa Penuntut Umum

Adapun dakwaan Jaksa Penuntut Umum dalam perkara Nomor 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp: Perbuatan terdakwa di atur dan di ancam pidana dalam Pasal 90 ayat (1)Jo Pasal 185 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatra Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatra Utara No.188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.

Adapun tuntutan Jaksa Penuntut Umum dalam perkara Nomor 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp:

- a. Menyatakan terdakwa AMALUDDIN Alias ALI bersalah melakukan tindak pidana “*Ketenagakerjaan*” sebagaimana diatur dan diancam pidana dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dalam surat dakwaan ;
- b. Menjatuhkan pidana terhadap terdakwa AMALUDDIN Alias ALI dengan pidana penjara selama 3 (tiga) tahun penjara dan denda Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) subsidair 6 (enam) bulan kurungan ;
- c. Menyatakan barang bukti berupa :
 - 2 (dua) lembar fotocopy Surat Izin Usaha Industri PT. Karunia Makmur No.IZ.536/DU-IM/1408/IX/2014 ;

- 1 (satu) lembar fotocopy Surat Izin Gangguan Tempat Usaha PT. Karunia Makmur No.503.503.08/4580 tanggal 03 Juli 2014 ;
- 1 (satu) lembar fotocopy Surat Izin Mendirikan Bangunan PT. Karunia Makmur No.503/1767/DPWP/DS/2004 tanggal 10 Oktober 2014;
- 1 (satu) lembar Surat Pernyataan Amaluddin tanggal 27 November 2013 ;
- 3 (tiga) lembar Nota Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan No.560/2864/DTKTR/2013 tanggal 11 November 2013 ;
- 1 (satu) lembar penyampaian perhitungan dan penetapan kekurangan upah No.560/370/DTKTR/2015 tanggal 23 Januari 2015 ;
- 8 (delapan) lembar daftar perhitungan dan penetapan kekurangan upah bulan Januari s/d Desember 2012 dan bulan Januari s/d November 2013 ;

Dikembalikan kepada saksi Ali Akbar Hasibuan, ST., selaku Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang;

- d. Menetapkan agar terdakwa membayar biaya perkara sebesar Rp.5.000,00 (lima ribu rupiah);

3. Putusan Majelis Hakim

Adapun putusan majelis hakim dalam perkara Nomor 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp:

- a. Menyatakan Terdakwa AMALUDDIN Alias ALI tersebut diatas, terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “*Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang*”;

- b. Menjatuhkan pidana kepada Terdakwa oleh karena itu dengan Pidana Penjara selama 2 (dua) tahun penjara dan denda Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar diganti dengan pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan ;
- c. Menetapkan barang bukti berupa :
- 2 (dua) lembar fotocopy Surat Izin Usaha Industri PT. Karunia Makmur No.IZ.536/DU-IM/1408/IX/2014 ;
 - 1 (satu) lembar fotocopy Surat Izin Gangguan Tempat Usaha PT. Karunia Makmur No.503.503.08/4580 tanggal 03 Juli 2014 ;
 - 1 (satu) lembar fotocopy Surat Izin Mendirikan Bangunan PT. Karunia Makmur No.503/1767/DPWP/DS/2004 tanggal 10 Oktober 2014;
 - 1 (satu) lembar Surat Pernyataan Amaluddin tanggal 27 November 2013 ;
 - 3 (tiga) lembar Nota Pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan No.560/2864/DTKTR/2013 tanggal 11 November 2013 ;
 - 1 (satu) lembar penyampaian perhitungan dan penetapan kekurangan upah No.560/370/DTKTR/2015 tanggal 23 Januari 2015 ;
 - 8 (delapan) lembar daftar perhitungan dan penetapan kekurangan upah bulan Januari s/d Desember 2012 dan bulan Januari s/d November 2013 ;
- Dikembalikan kepada saksi Ali Akbar Hasibuan, ST., selaku Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang;
- d. Membebaskan kepada Terdakwa membayar biaya perkara sejumlah Rp.5.000,00 (lima ribu rupiah);

4.2. Kasus Posisi Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp

1. Kasus Posisi

Kasus kedua ini adalah kasus dengan nomor perkara Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp, atas nama terdakwa: Nama lengkap: KARGIAT, tempat lahir: Perdagangan, umur/tanggal lahir: 44 Tahun /13 Agustus 1970, Jenis kelamin: Laki-laki, kebangsaan: Indonesia, Tempat tinggal: Jalan A. Yani Dalam Nomor 48 LK. I Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat, Agama: Kristen Protestan, Pekerjaan: Direktur PT. Asia Raya Foundary.

Perkara tersebut berawal dari adanya pelimpahan berkas perkara dari Polda Sumut yang diterima Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang tentang dugaan tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi terhadap karyawan PT. Asia Raya Foundry yang beralamat di jalan Sei Blumei (Utama) No.118 Desa Dagang Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menindaklanjutinya dengan melakukan pemeriksaan dan ditemukan Pembayaran Upah dibawah Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2010, Tahun 2011, Tahun 2012 dan Tahun 2013 terhadap 30 (tiga puluh) orang Tenaga Kerja.

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melakukan perhitungan dan penetapan kekurangan upah dan menyampaikan hasilnya kepada Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundry dengan penjelasan bahwa hubungan kerja yang terjadi antara Tenaga Kerja yang direkrut melalui Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja dengan Pimpinan Perusahaan PT. Asia Raya Foundry bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Jo

Permenakertrans RI No.19 Tahun 2012 maka demi hukum status hubungan kerja antara Pekerja buruh dan Perusahaan penerima Pemborongan atau Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja beralih menjadi hubungan kerja antar Pekerja/Buruh dengan Perusahaan Pemberi Kerja yaitu PT. Asia Raya Foundry, selanjutnya terhadap hasil pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tersebut telah diberikan Nota Pemeriksaan sebagai Pembinaan terhadap terdakwa Kargiat selaku Direktur Utama PT. Asia Raya Foundry akan tetapi tidak dilaksanakan oleh terdakwa sehingga Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan membuat Laporan Kejadian untuk ditindaklanjuti oleh PPNS Ketenagakerjaan.

Kargiat selaku pimpinan perusahaan PT. Asia Raya Foundry yang mempunyai tugas selaku penanggungjawab operasional perusahaan termasuk di dalamnya dalam menentukan upah karyawan yang dipekerjakannya membayarkan upah terhadap Tenaga Kerja tidak sesuai dengan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang pada Tahun 2010, Tahun 2011, Tahun 2012 dan Tahun 2013 akan tetapi dibayarkan berdasarkan kontrak kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang mana didalam kontrak kerja tersebut disepakati tentang pembayaran upah lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten dan terdakwa juga tidak pernah menunjukkan Surat Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum, sehingga bertentangan dengan:

- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi

atau Logam sebesar Rp.1.160.850,- (satu juta seratus enam puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) perbulan.

- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.275.300,- (satu juta dua ratus tujuh puluh lima ribu tiga ratus rupiah) perbulan.
- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.419.000,- (satu juta empat ratus Sembilan belas ribu rupiah) perbulan.
- Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.760.000,- (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) perbulan.

2. Dakwaan Tuntutan Jaksa Penuntut Umum

Adapun dakwaan Jaksa Penuntut Umum pada perkara

1662/Pid.B/2015/PN.Lbp Perbuatan terdakwa diatur dan diancam Pidana dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.

Sedangkan tuntutan Jaksa Penuntut Umum adalah:

- a. Menyatakan terdakwa KARGIAT bersalah melakukan tindak pidana “Ketenagakerjaan” melanggar Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dalam surat dakwaan ;
- b. Menjatuhkan pidana terhadap terdakwa Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan KARGIAT, dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun penjara ;
- c. Menyatakan barang bukti berupa :
 - Fotocopy akte pendirian perusahaan PT. Asia Raya Foundry ;
 - Nota Pemeriksaan Pengawasan Ketenagakerjaan ;
 - Penyampaian perhitungan dan penetapan kekurangan upah

No.560/369/DTKTR/2015 tanggal 23 Januari 2015 ;

- Daftar perhitungan dan penetapan kekurangan upah :
 - Bulan Juni tahun 2010 s/d Desember tahun 2010 dan bulan Januari tahun 2011 s/d Desember 2011 ;
 - Bulan Januari tahun 2012 s/d Desember tahun 2012 dan bulan Januari tahun 2013 s/d Agustus 2013 ;

Dikembalikan kepada saksi Ali Akbar Hasibuan, ST., selaku Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang;

- d. Menetapkan agar terdakwa KARGIAT membayar biaya perkara sebesar Rp.5.000,00 (lima ribu rupiah);

3. Putusan Majelis Hakim

Adapun putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp adalah:

- a. Menyatakan Terdakwa KARGIAT tersebut diatas, terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana "*Membayar Upah Dibawah Ketentuan Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang*";
- b. Menjatuhkan pidana kepada terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun ;
- c. Memerintahkan pidana tersebut tidak perlu dijalani kecuali dikemudian hari ada perintah lain dari Hakim karena terdakwa melakukan tindak pidana sebelum habis masa percobaan 2 (dua) tahun ;
- d. Menetapkan barang bukti berupa :

- Fotocopy akte pendirian perusahaan PT. Asia Raya Foundry ;
- Nota Pemeriksaan Pengawasan Ketenagakerjaan ;
- Penyampaian perhitungan dan penetapan kekurangan upah No.560/369/DTKTR/2015 tanggal 23 Januari 2015 ;
- Daftar perhitungan dan penetapan kekurangan upah :
 - Bulan Juni tahun 2010 s/d Desember tahun 2010 dan bulan Januari tahun 2011 s/d Desember 2011 ;
 - Bulan Januari tahun 2012 s/d Desember tahun 2012 dan bulan Januari tahun 2013 s/d Agustus 2013 ;

Dikembalikan kepada saksi Ali Akbar Hasibuan, ST., selaku Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang;

- e. Membebankan kepada Terdakwa membayar biaya perkara sejumlah Rp.5.000,00 (lima ribu rupiah);

4.3. Pelaksanaan Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Ketenagakerjaan

Berdasarkan Putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Lubuk Pakam Nomor 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp, maka dapat dilihat terdakwa dikenakan hukuman bersalah karena telah terbukti melakukan pidana “Ketenagakerjaan” sebagaimana diatur dan diancam pidana dalam Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh sebab terdakwa telah terbukti maka terdakwa dikenakan sanksi pidana Penjara selama 2 (dua) tahun penjara dan denda Rp.200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda

tersebut tidak dibayar diganti dengan pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan.

Terbuktinya tindak pidana yang dilakukan terdakwa disebabkan sewaktu berjalannya pemeriksaan di depan majelis hakim, unsur-unsur yang didakwakan kepada terdakwa telah terbukti di depan persidangan. Adapun unsur tersebut adalah sebagai berikut : “Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 89”.

Pasal 1 angka (5) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka (6) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk

lain.

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa terdakwa merupakan Direktur PT. Karunia Makmur yang beralamat di Jalan Batang Kuis Gang Harapan Nomor 88 Dusun X Desa Bangun Sari Baru Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang yang bergerak dibidang perkayuan, dihubungkan dengan Petikan Keputusan Bupati Deli Serdang Nomor IZ.536/DU-IM/1408/081/IX/2014 tertanggal 29 September 2014, Surat Keterangan Pendaftaran Ulang Izin Gangguan Tempat Usaha Perusahaan Industri Nomor 503.530.08/4580 dan Izin Mendirikan Bangunan Nomor 503/1767/DPPWP/DS/2004 tertanggal 10 Oktober 2004, diketahui memang benar terdakwa merupakan Direktur PT. Karunia Makmur.

Ahli Dedi Harianto, menerangkan bahwa menurut Pasal 98 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, disebutkan bahwa direktur/direksi mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar Pengadilan, oleh karena Karunia Makmur adalah merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas, maka direkturlah yang mewakili perseroan di dalam Pengadilan, dalam hal ini terdakwa bukanlah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pribadi melainkan kapasitasnya sebagai direktur yang mewakili PT. Karunia Makmur.

Berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut diatas, dengan dihubungkan pada ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terdakwa adalah pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tersebut.

Selanjutnya Pasal 1 angka (30) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat untuk menentukan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah berdasarkan kepada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Dedi Harianto, dan saksi ahli Agusmidah, menerangkan bahwa secara hukum dibenarkan dibuat dan ditandatanganinya Perjanjian Kerja antara buruh/pekerja dengan Perusahaan. Ahli Agusmidah juga menerangkan bahwa perihal pengupahan itu sendiri diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 89 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam Undang-undang itu disebutkan bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Perihal upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota telah diatur tersendiri dengan Keputusan Gubernur Sumatera

Utara, dan dihubungkan dengan PT. Karunia Makmur yang bergerak dibidang perkayuan, maka menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 untuk Sektor Penggajian dan Pengolahan Kayu sebesar Rp.1.354.000,00 (satu juta tiga ratus lima puluh empat ribu rupiah) perbulan, sedangkan menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 untuk Sektor Penggajian dan Pengolahan Kayu sebesar Rp.1.680.000,00 (satu juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah) perbulan.

Walaupun untuk menentukan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah berdasarkan kepada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, akan tetapi apabila ternyata perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka menurut ahli Agusmidah, apabila upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada buruh/pekerjayang tercantum dalam Perjanjian Kerja bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, maka Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum, yang mana secara tegas disebutkan dalam Pasal 51 dan Pasal 91 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tersebut.

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa berawal dari adanya aksi mogok kerja buruh/pekerja PT. Karunia Makmur

yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia oleh karena tidak dibayarnya hak-hak pekerja/buruh PT. Karunia Makmur tersebut, yang terjadi pada tanggal 04 November 2013, kemudian pada tanggal 07 November 2013, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang memanggil pekerja/buruh dan PT. Karunia Makmur, untuk menyelesaikan semua tuntutan hak-hak pekerja/buruh PT. Karunia Makmur tersebut, akan tetapi PT. Karunia Makmur tidak memenuhi panggilan tersebut, oleh karena tidak terlaksana pertemuan lanjutan tersebut, maka buruh/pekerja PT. Karunia Makmur yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia melaporkan pihak PT. Karunia Makmur ke pihak Kepolisian Daerah Sumatera Utara, oleh karena tidak dibayarnya hak-hak pekerja/buruh PT. Karunia Makmur tersebut, menindaklanjuti laporan tersebut kemudian pihak Polda Sumut melimpahkan berkas tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan pelimpahan berkas tersebut, kemudian Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang melakukan pengawasan yang dilakukan oleh saksi Ali Akbar, yang merupakan pengawas Ketenagakerjaan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, diketahui bahwa tahun 2012 dan 2013, PT. Karunia Makmur telah membayar upah 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh tersebut bekerja pada PT. Karunia Makmur, ada yang langsung mengajukan surat lamaran sendiri, dan ada juga yang

melalui biro jasa ketenagakerjaan (*outshorching*), dimana sebelum bekerja, terlebih dahulu dibuat dan ditandatangani Perjanjian Kontrak Kerja, yangmana didalam perjanjian tersebut disebutkan besaran upah yang harus dibayarkan oleh PT. Karunia Makmur kepada pekerja/buruh tersebut.

Dari bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penasehat Hukum sebagaimana tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa benar nama-nama buruh/pekerja tersebut adalah 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh yang bekerja di PT. Karunia Makmur dalam kurun waktu tahun 2012 sampai dengan tahun 2013, yang mendapatkan upah dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang. Walaupun pada saat pemeriksaan perkara *aquo* atau sekira tahun 2015 diketahui bahwa dari 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh yang bekerja di PT. Karunia Makmur tersebut ada yang bekerja di PT. Karunia Makmur melalui biro jasa ketenagakerjaan, ada yang merupakan buruh/pekerja berdasarkan berdasarkan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT), ada yang sudah habis masa perjanjian kerja maupun mengundurkan diri dari PT. Karunia Makmur, yang sudah mencabut Kuasa dari Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia ataupun ada yang masih aktif bekerja di PT. Karunia Makmur, tidak mengakibatkan dakwaan Penuntut Umum menjadi kabur (*obscuur libel*), karena *tempus delicty* perbuatan terdakwa sebagaimana dimaksudkan dalam dakwaan adalah dalam waktu tahun 2012 sampai dengan tahun 2013.

Atas perkara *aquo* dari bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penasehat Hukum terdakwa diketahui bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat dan ditandatangani oleh terdakwa mewakili PT. Karunia Makmur dengan

buruh/pekerja dari kurun waktu 2013, dimana jika dihubungkan dengan Surat Pelimpahan Berkas Perkara PT. Karunia Makmur dari Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatera Utara kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang diketahui bahwa Laporan Polisi atas perkara *aquo* adalah tanggal 08 November 2013, dan dengan dihubungkan dengan fakta hukum sebagaimana disebutkan diatas, maka rentan waktu laporan tersebut belum habis jangka waktu 2 (dua) tahun, sebagaimana yang diamatkan dalam Pasal 96 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tersebut, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat pemeriksaan perkara *aquo* tidaklah *daluarsa*.

Sementara itu berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa saksi Rinaldi adalah salah satu dari 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh PT. Karunia Makmur yang bekerja sejak tahun 2007 sampai dengan sekarang, dimana sebelumnya melamar pekerjaan sendiri ke PT. Karunia Makmur, yang mana pada tahun 2012 mendapat upah Rp. 1.250.000,00 (Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), sementara pada tahun 2013 saksi mendapat upah sebesar Rp. 1.500.000,00 (Satu Juta Lima Ratus Ribu Rupiah), dan walaupun mendapat upah dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang, oleh karena masih membutuhkan pekerjaan itu.

Saksi Rinaldi masih bertahan bekerja di PT. Karunia Makmur. Sementara itu saksi Hendry Syahputra juga salah satu dari 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh PT. Karunia Makmur yang bekerja sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2014 dimana sebelumnya melamar pekerjaan sendiri ke PT. Karunia Makmur, yang mana pada tahun 2012 mendapat upah Rp. 975.000,00 (Sembilan

Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah), sementara pada tahun 2013 saksi mendapat upah sebesar Rp. 1.050.000,00 (Satu Juta Lima Puluh Ribu Rupiah), yang mana saksi Hendry Syahputra tidak mau menerima anjuran untuk menerima pembayaran kekurangan upah dari terdakwa ataupun untuk kembali bekerja di PT. Karunia Makmur. Dan saksi Abdi Eviansyah juga salah satu dari 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh PT. Karunia Makmur yang bekerja sampai dengan tahun 2015 dimana sebelumnya melamar pekerjaan sendiri ke PT. Karunia Makmur, yang mana pada tahun 2012 mendapat upah Rp. 32.000,00 (Tiga Puluh Dua Ribu Rupiah) per harinya, sementara pada tahun 2013 saksi mendapat upah sebesar Rp. 37.000,00 (Tiga Puluh Tujuh Ribu Rupiah), yang mana saksi Abdi Eviansyah mau menerima pembayaran kekurangan upah dari terdakwa dan juga mau menerima tawaran untuk kembali bekerja di PT. Karunia Makmur, dengan syarat 90 (sembilan puluh) buruh/pekerja telah di PHK oleh PT. Karunia Makmur kembali diterima bekerja di PT. Karunia Makmur.

Penasehat Hukum terdakwa menghadirkan saksi *a de charge* Rajali Purba, saksi *a de charge* M. Suharyono, saksi *a de charge* Hasim Lubis, Amp, saksi *a de charge* Ahmad Rivai Harahap, saksi *a de charge* Rinto, saksi *a de charge* Sopian Simamora, saksi *a de charge* Bayu Handika, saksi *a de charge* Juanda Samosir dan saksi *a de charge* Mhd Syafii yang masing-masing memberika keterangan pada pokoknya menyatakan bahwa telah mencabut Surat Kuasa yang telah diberikan kepada Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia guna menuntut hak-hak pekerja/ buruh PT. Kurnia Makmur, dan tidak pernah membuat dan menandatangani Surat Pernyataan Pekerja/buruh PT. Karunia

Makmur tertanggal 13 April 2015, dimana sampai saat sekarang ini masih bekerja di PT. Karunia Makmur yang mendapat upah di bawah Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang yang telah ditentukan, akan tetapi oleh karena masih membutuhkan pekerjaan itu, maka masih bertahan bekerja di PT. Karunia Makmur.

Khusus terhadap buruh/pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT), setelah Majelis Hakim mempelajari secara seksama bukti surat T.10 berupa Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP/100/MEN/VI/2009 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diajukan oleh Penasehat Hukum terdakwa, tidak terdapat pengaturan perihal pemberian upah didalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, oleh karena di dalam konsideran Keputusan tersebut mengingat pada ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian Majelis Hakim berpendapat pembayaran upah bagi buruh/pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) tetap mengacu kepada ketentuan Pasal 89 dan Pasal 90 Undang-undang tersebut.

Dari rangkaian pertimbangan hukum sebagaimana tersebut diatas, maka diketahui terdakwa sebagai direktur PT. Karunia Makmur telah membayar upah 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang yang ditentukan dalam Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 dan

Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan, akan tetapi berdasarkan fakta hukum, PT. Karunia Makmur tidak ada mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang.

Terdakwa secara tegas mengakui bahwa benar telah membayar upah 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh yang bekerja di PT. Karunia Makmur dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang, dikarenakan situasi dan kondisi perusahaan pada saat itu yang tidak mampu memberikan upah sesuai dengan ketentuan tersebut, dimana perusahaan membayar upah berdasarkan kesepakatan bersama antara buruh/pekerja dengan pihak perusahaan dan terdakwa juga berusaha untuk menyelesaikan permasalahan kekurangan pembayaran upah tersebut, akan tetapi besaran yang ditawarkan oleh terdakwa tidak disetujui oleh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, sehingga tidak terjadi perdamaian antara 114 (seratus empat belas) pekerja/buruh yang bekerja di PT. Karunia Makmur dengan pihak perusahaan.

Didalam hukum perburuhan itu sendiri juga diatur perihal perselisihan hubungan industrial, yaitu mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat

pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan, yangmana perselisihan hubungan industrial tersebut diatur dalam Undang-undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yangmana Undang-undang No.2 tahun 2004 sifatnya *lex specialist* terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dan khusus terhadap perselisihan hak, dapat ditempuh melalui perdata maupun pidana, dimana bisa terlebih dahulu ditempuh jalur perdata baru pidana, atau sebaliknya atau bisa secara bersamaan ditempuh jalur perdata maupun pidananya, akan tetapi oleh karena didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 diatur secara normatif pelanggaran terhadap pembayaran upah dibawah upah minimum yang telah ditentukan adalah merupakan suatu kejahatan, maka bagi pelaku haruslah dituntut secara pidana.

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan, diketahui bahwa berdasarkan pelimpahan berkas dari Kepolisian Daerah Sumatera Utara kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, kemudian Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang melakukan pengawasan yang dilakukan oleh saksi Ali Akbar yang merupakan pengawas Ketenagakerjaan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, dan dari pertemuan yang dilakukan antara buruh/pekerja dengan perwakilan pihak PT. Kurnia Makmur, diketahui bahwa PT. Kurnia Makmur telah membayar upah lebih rendah dari upah minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang, oleh karena sampai akhir pertemuan tidak didapatkan kesepakatan, antara buruh/pekerja dengan PT. Karunia Makmur perihal pembayaran kekurangan upah tersebut, maka kemudian saksi Ali Akbar membuat

dan menandatangani Laporan Kejadian Nomor LK/02/DTKTR/PPNS/2014 tertanggal 21 Mei 2014. Dengan menghubungkan kepada ketentuan Pasal 8 ayat (1) huruf a angka 39 Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan dan Angka Kreditnya, menyebutkan bahwa “Rincian Kegiatan Pengawas Ketenagakerjaan pertama yang dinilai adalah melaksanakan penyidikan tindak pidana peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan membuat laporan kejadian tindak pidana”. Dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa saksi Ali Akbar yang merupakan pengawas Ketenagakerjaan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, memiliki kewenangan untuk membuat laporan kejadian atas tindak pidana perkara aquo.

Rangkaian pertimbangan sebagaimana tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat terdakwa mengakui bahwa telah melakukan perbuatan membayar upah lebih rendah dari upah minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 89 jo Pasal 90 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang mana dengan mengacu kepada ketentuan Pasal 185 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, perbuatan tersebut memiliki sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), dimana menurut Majelis Hakim alasan situasi dan kondisi perusahaan pada saat itu yang tidak mampu memberikan upah sesuai dengan ketentuan tersebut, bukanlah merupakan alasan

pemaaf maupun pembenaar bagi terdakwa untuk melakukan perbuatan tersebut, maka dengan demikian Majelis hakim berpendapat bahwa perkara aquo bukanlah perihal Perselisihan Hubungan Industrial, melainkan murni tindak pidana yang secara normatif diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003.

Sedangkan dalam Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam Nomor 1662/Pid.B/2015/PN.Lbp maka dapat dilihat bahwa penegakan hukum yang dilakukan terhadap bahwa terdakwa terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana Membayar Upah Dibawah Ketentuan Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang. Dengan terbuiktinya terdakwa maka terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun. Hanya saja pidana tersebut tidak perlu dijalani kecuali dikemudian hari ada perintah lain dari Hakim karena terdakwa melakukan tindak pidana sebelum habis masa percobaan 2 (dua) tahun.

Dalam perkara ini Terdakwa didakwa oleh Penuntut Umum dengan susunan dakwaan tunggal yaitu melanggar ketentuan Pasal 90 ayat (1) Jo Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 Jo Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang

Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang unsur-unsurnya adalah sebagai berikut : Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 89.

Terhadap unsur tersebut Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut: “Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 89”.

Pasal 1 angka (5) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengusaha adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan hukum miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Pasal 1 angka (6) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam

bentuk lain.

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa terdakwa merupakan Direktur PT. Asia Raya Foundry yang beralamat di Jalan Sei Blumei Nomor 118 Desa Kelambir Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli Serdang yang bergerak dibidang pengecoran logam, dihubungkan dengan Berita Acara Rapat Nomor 11, yang dibuat dan ditandatangani pada hari Kamis tanggal 22 Januari 2013 dan Berita Acara Rapat Nomor 24, yang dibuat dan ditandatangani pada hari Kamis tanggal 18 Desember 2014, oleh Susan Widjaya, SH., Notaris di Medan serta Tanda Pendaftaran Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan tertanggal November 2014, diketahui memang benar terdakwa merupakan Direktur PT. Asia Raya Foundry.

Ahli Dedi Harianto menerangkan bahwa menurut Pasal 98 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, disebutkan bahwa direktur/direksi mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar Pengadilan, oleh karena Asia Raya Foundry adalah merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas, maka direkturlah yang mewakili perseroan di dalam Pengadilan, dalam hal ini terdakwa bukanlah bertindak dalam kapasitasnya sebagai pribadi melainkan kapasitasnya sebagai direktur yang mewakili PT. Asia Raya Foundry.

Berdasarkan rangkaian pertimbangan hukum tersebut diatas, dengan dihubungkan pada ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terdakwa adalah pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

tersebut.

Selanjutnya Pasal 1 angka (30) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dari pengertian tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat untuk menentukan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah berdasarkan kepada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Ahli Dedi Harianto dan ahli Agusmidah menerangkan bahwa secara hukum dibenarkan dibuat dan ditandatanganinya Perjanjian Kerja antara buruh/karyawan dengan Perusahaan.

Ahli Agusmidah juga menerangkan bahwa perihal pengupahan itu sendiri diatur dalam Pasal 88 sampai dengan Pasal 89 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana dalam Undang-undang itu disebutkan bahwa pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Perihal upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota telah diatur tersendiri dengan Keputusan Gubernur Sumatera Utara, dan dihubungkan dengan PT. Asia Raya Foundry yang bergerak dibidang pengecoran logam, maka menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.160.850,00 (satu juta seratus enam puluh ribu delapan ratus lima puluh rupiah) perbulan, sedangkan menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.275.300,00 (satu juta dua ratus tujuh puluh lima ribu tiga ratus rupiah) perbulan, selain itu menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012 tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 untuk Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.419.000,00 (satu juta empat ratus Sembilan belas ribu rupiah) perbulan, sedangkan menurut Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 untuk

Sektor Industri Pembuatan Barang dari Besi atau Logam sebesar Rp.1.760.000,00 (satu juta tujuh ratus enam puluh ribu rupiah) perbulan.

Walaupun untuk menentukan upah yang harus dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah berdasarkan kepada perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, akan tetapi apabila ternyata perjanjian kerja tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maka menurut ahli Agusmidah apabila upah yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada buruh/karyawan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, maka Perjanjian Kerja tersebut batal demi hukum, yang mana secara tegas disebutkan dalam Pasal 51 dan Pasal 91 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tersebut.

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa berawal dari adanya aksi mogok kerja buruh/pekerja PT. Asia Raya Foundry yang tergabung dalam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia oleh karena tidak dibayarnya hak-hak pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry tersebut, yang terjadi pada tanggal 25 Juli 2013, kemudian dilakukanlah pertemuan antara pekerja/buruh dengan PT. Asia Raya Foundry bersama dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, dimana dari pertemuan tersebut dibuat kesepakatan bersama tertanggal 26 Juli 2013, untuk menyelesaikan semua tuntutan hak-hak pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry tersebut, selanjutnya disepakati pertemuan lanjutan tanggal 03 September 2015, oleh karena tidak terlaksana pertemuan lanjutan tanggal 03 September 2015, maka buruh/pekerja PT. Asia Raya Foundry yang tergabung dalam Federasi

Serikat Pekerja Metal Indonesia melaporkan pihak PT. Asia Raya Foundry ke pihak Kepolisian, oleh karena tidak dibayarnya hak-hak pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry tersebut, dan untuk menindaklanjuti laporan tersebut kemudian pihak Polda Sumut melimpahkan berkas tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang ;

Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa 30 (tiga puluh) pekerja/buruh tersebut bekerja pada PT. Asia Raya Foundry melalui biro jasa ketenagakerjaan (outshorcing) PT. Cinta Maju Sejahtera, dimana sebelum bekerja, terlebih dahulu dibuat dan ditandatangani Perjanjian Kontrak Kerja Borongan antara PT. Asia Raya Foundry dengan PT. Cinta Maju Sejahtera, yangmana didalam perjanjian tersebut disebutkan besaran upah yang harus dibayarkan oleh PT. Asia Raya Foundry kepada 30 (tiga puluh) pekerja/buruh tersebut.

Akan tetapi berdasarkan pengawasan yang dilakukan oleh saksi Ali Akbar yang merupakan pengawas Ketenagakerjaan pada kantor Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, setelah adanya pelimpahan berkas dari Kepolisian Daerah Sumatera Utara kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, diketahui bahwa tahun 2010, 2011, 2012 dan 2013, PT. Asia Raya Foundry telah membayar upah 30 (tiga puluh) pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang.

Sementara itu berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui bahwa saksi Rianto Sinaga adalah salah satu dari 30 (tiga puluh)

pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry yang bekerja sejak bulan September tahun 2011 sampai dengan bulan Agustus tahun 2013, dimana sebelumnya melamar pekerjaan melalui biro jasa, yaitu PT. Cinta Maju Sejahtera, yang mana pada tahun 2012 mendapat upah sebesar Rp. 1.050.000,00 (Satu Juta Lima Puluh Ribu Rupiah), sementara pada tahun 2013 saksi mendapat upah sebesar Rp. 1.250.000,00 (Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), dan saksi Aprizal Tanjung juga salah satu dari 30 (tiga puluh) pekerja/buruh PT. Asia Raya Foundry yang bekerja sejak tahun 2010 sampai dengan bulan Agustus tahun 2013, dimana sebelumnya melamar pekerjaan melalui biro jasa, yaitu PT. Cinta Maju Sejahtera, yang mana pada tahun 2012 saksi mendapat upah sebesar Rp. 1.050.000,00 (Satu Juta Lima Puluh Ribu Rupiah), sementara pada tahun 2013 saksi mendapat upah sebesar Rp. 1.250.000,00 (Satu Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah).

Dari rangkaian pertimbangan hukum sebagaimana tersebut diatas, maka diketahui terdakwa sebagai direktur PT. Asia Raya Foundry telah membayar upah 30 (tiga puluh) pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang yang ditentukan dalam Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/39/KPTS/Tahun 2010 tanggal 01 Februari 2010 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2010, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/155/KPTS/Tahun 2011 tanggal 28 Februari 2011 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2011, Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 188.44/73/KPTS/Tahun 2012

tanggal 30 Januari 2012 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2012 dan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor: 188.44/40/KPTS/Tahun 2013 tanggal 18 Januari 2013 tentang Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013 yang memutuskan Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2013.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum dapat dilakukan penangguhan, akan tetapi berdasarkan fakta hukum, PT. Asia Raya Foundry tidak ada mengajukan permohonan penangguhan pembayaran upah kepada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang.

Di persidangan, terdakwa secara tegas mengakui bahwa benar telah membayar upah 30 (tiga puluh) pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang. Akan tetapi terdakwa telah memiliki itikad baik untuk membayar kekurangan upah tersebut, dimana terhadap 17 (tujuh belas) pekerja/buruh sudah dilakukan pembayaran dan yang lainnya masih dalam penyelesaian oleh karena masih mencari alamat, dimana terdakwa telah memanggil mereka melalui media cetak.

Di dalam hukum perburuhan itu sendiri juga diatur perihal perselisihan hubungan industrial, yaitu mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan, yangmana perselisihan hubungan industrial tersebut diatur dalam Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yangmana Undang-undang No.2 tahun 2004 sifatnya *lex specialist* terhadap Undang-undang No. 13 Tahun 2003, dan khusus terhadap perselisihan hak, dapat ditempuh melalui perdata maupun pidana, dimana bisa terlebih dahulu ditempuh jalur perdata baru pidana, atau sebaliknya atau bisa secara bersamaan ditempuh jalur perdata maupun pidananya, akan tetapi oleh karena didalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 diatur secara normatif pelanggaran terhadap pembayaran upah dibawah upah minimum yang telah ditentukan adalah merupakan suatu kejahatan, maka bagi pelaku haruslah dituntut secara pidana ;

Dari itikad baik terdakwa yang telah membayar kekurangan upah kepada 17 (tujuh belas) pekerja/buruh tersebut, menurut hemat Majelis Hakim, secara tidak langsung terdakwa mengakui bahwa telah mengakui telah melakukan perbuatan membayar upah lebih rendah dari upah minimum Sektor Kabupaten Deli Serdang, sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 89 jo Pasal 90 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang mana dengan mengacu kepada ketentuan Pasal 185 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, perbuatan tersebut memiliki sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), dengan demikian Majelis hakim berpendapat bahwa perkara aquo bukanlah perihal Perselisihan Hubungan Industrial, melainkan murni tindak pidana yang secara normatif diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ;

Berdasarkan apa yang telah diuraikan di atas, Majelis Hakim berpendapat

bahwa unsur “Pengusaha Dilarang Membayar Upah Lebih Rendah Dari Upah Minimum Sebagaimana Dimaksud Dalam Pasal 89” telah terpenuhi ada dalam perbuatan terdakwa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan adalah diaturnya ketentuan perihal masalah kepidanaan dalam kaitannya dengan masalah ketenagakerjaan di dalam peraturan perundang-undangan yang bersifat nasional yang bertujuan menjaga sinkronisasi hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja serta meletakkan fungsi pemerintah sebagai fungsi harmonisasi antara pengusaha dengan pekerja.
2. Tujuan pengaturan secara normatif perihal hubungan ketenagakerjaan adalah menjaga ketertiban jalinan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Dalam rangka menjaga ketertiban, perlu pedoman berperilaku yang berbentuk hukum normatif (kepastian hukum), dan diarahkan pada cita hukum, yaitu keadilan maupun kemanfaatan. Hukum ketenagakerjaan dalam konstitusi hukum (Indonesia) merupakan implementasi dari falsafah dasar, yakni Pancasila dan teori dasar (UUD. 1945). Nilai dasar tersebut mempunyai aspek kepastian hukum, keadilan, kemanfaatan. Kepastian ini sekaligus mencerminkan nilai keadilan, yang memberi kemanfaatan bagi kelangsungan hidup pekerja dan pengusaha dalam koridor perusahaan.
3. Penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan di Pengadilan Negeri Lubuk Pakam berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam telah dapat memberikan suatu kemanfaatan dipenuhinya ketentuan perundang-

undangan tentang ketenagakerjaan khususnya pada pasal-pasal yang berkaitan dengan ketentuan pidana.

5.2. Saran

1. Hendaknya pemerintah terlebih dahulu mengkedepankan mediasi dalam menjembatani perselisihan di bidang ketenagakerjaan khususnya perselisihan antara buruh dan pengusaha.
2. Kepada para hakim yang memutus perkara pidana perihak ketenagakerjaan hendaknya dapat melakukan tugasnya secara lebih manusiawi dengan mengedepankan semangat keadilan.
3. Hendaknya pemerintah terus mengupayakan kebijakan hukum ketenagakerjaan menjadi semakin baik lagi dan semakin memiliki dimensi melindungi kepentingan semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Abdul R. Budiono, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Indeks.
- Abdul Latif dan Hasbih Ali, 2011, *Politik Hukum*, Jakarta: PT. Sinar Grafika.
- Adami Chazawi, 2002, *Pelajaran Hukum Pidana I Bagian I*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Aloysius Wisnubroto, 1999, *Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Penyalahgunaan Komputer*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Andi Hamzah, 2007, *KUHP dan KUHP*, Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arief Amrullah, 2006, *Kejahatan Korporasi*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Bambang Sunggono, 2003, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bambang Sutiyoso, 2006, *Metode Penemuan Hukum Upaya Mewujudkan Hukum Yang Pasti dan Berkeadilan*, Yogyakarta: UII Pers.
- Barda Nawawi Arief, 2006, *Kapita Selekta Hukum Pidana Tentang Sistem Peradilan Pidana Terpadu*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, 2010, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hal. 23-24.
- _____, 2007, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Hukum Pidana dalam Penanggulangan Kejahatan*, Jakarta: Kencana Media Group.
- Bellefroid dalam Moempoeni Martoyo, 2000, *Politik Hukum dalam Sketsa*, Semarang: Fakultas Hukum UNDIP.
- Budi Santoso, 2012, *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan*, Bali : Pustaka Larasan.
- C.F.G. Sunaryati Hartono, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia pada akhir Abad ke-20*, Bandung.

- Departemen Pendidikan Nasional, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- EY Kanter dan SR Sianturi, 2003, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Jakarta: Stora Grafika.
- George Whitecross Paton, 2001, *A Text Book of Jurisprudence*, Second Edition, Oxford: At the Clarendon Press
- Hakristuti Harkrisnowo, Reformasi Hukum : Menuju Upaya Sinergistis untuk Mencapai Supremasi Hukum yang Berkeadilan, *Jurnal Keadilan* Vol. 3, No.6 Tahun 2003/2004.
- Henry Campbell Black, 1999, *Black Law Dictionary*, St. Paulminn West Publicing, C.O.
- Imam Syaukani dan A. Ahsin Thoari, 2010, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lili Rasjidi dan Ira Thania Rasjidi, 2002, *Pengantar Filsafat Hukum*, Bandung: Mandar Maju.
- Lili Rasjidi dan I. B. Wayan Putra, 1993, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moh. Mahfud M.D, 1999, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Yogyakarta: Gama Media.
- Moeljatno, 1980, *Asas-asas Hukum Pidana*, Yogyakarta : Liberty.
- Muladi, 1995, *Kapita Selektta Sistem Peradilan Pidana*, Semarang: Undip.
- _____, *Kebijakan Kriminal terhadap Cybercrime*, *Majalah Media Hukum* Vol. 1 No. 3 tanggal 22 Agustus 2003.
- Muladi dalam Syaiful Bakhri, 2009, *Pidana Denda dan Korupsi*, Yogyakarta: Total Media.
- Muladi dan Barda Nawawi Arief, 1998, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*, Bandung: Alumni.
- M. Syamsuddin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: Grafindo Persada.
- M. Yahya Harahap, 2000, *Pembahasan, Permasalahan dan Penerapan KUHAP (Penyidikan dan Penuntutan)*, Jakarta: Sinar Grafika.

- Romli Atmasasmita, 1996, *Sistem Peradilan Pidana (Criminal Justice System) Perspektif Eksistensialisme dan Abolisionisme*, Jakarta: Putra A. Bardin.
- Soerjono Soekanto, 2005, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakkan Hukum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekanto dan Sri Marmudji, 1986, *Penulisan Hukum Normatif*, Jakarta: Rajawali.
- Sudarto, 1983, *Hukum dan Perkembangan Masyarakat*, Bandung: Sinar Baru.
- _____, 1983, *Hukum dan Hukum Pidana*, Bandung: Alumni.
- _____, 1986, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Bandung: Alumni.
- Sudikno Mertokusumo, 2005, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.
- Syafruddin Kalo, *Masyarakat dan Perkebunan : Studi Mengenai Sengketa Pertanahan Antara Masyarakat Versus PTPN –II dan PTPN – III di Sumatera Utara*, Disertasi, Medan: Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, 2003.
- Syaiful Bakhri, 2009, *Perkembangan Stelsel Pidana di Indonesia*, Yogyakarta: Total Media.
- Teguh Prasetyo, 2010, *Kriminalisasi Dalam Hukum Pidana*, Bandung: Nusa Media.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, 2005, *Politik Hukum Pidana : Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, 2005, *Politik Hukum Pidana : Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Topo Santoso, Eva Achjani Zulfa, 2011, *Kriminologi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirjono Prodjodikoro, 2003, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia*, Jakarta: Refika Aditama.
- Yesmil Anwar dan Adang, 2008, *Pembaharuan Hukum Pidana ; Reformasi Hukum*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Yusuf Shofie, 2002, *Pelaku Usaha, Konsumen, Dan Tindak Pidana Korporasii*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Zaini Asyhadi, *Hukum Kerja*, 2007, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

B. Peraturan

Undang-Undang No. 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

KUH Pidana

Putusan Pengadilan Negeri Lubuk Pakam No. 1661/Pid.B/2015/PN.Lbp

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

C. Internet:

Fahrozi, Sumber Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Melalui <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id/2012/03/sumber-hukum-ketenagakerjaan-indonesia.html>.

Kompasiana, "Pengertian Tindak Pidana", <http://hukum.kompasiana.com/2011/10/18/pengertian-tindak-pidana/>.

Lauretta, "Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan", Diakses Melalui http://lauretta15lawsorce.blogspot.co.id/2013/06/bab-ii-ruang-lingkup-hukum_25.html.

