

## Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Silvia Agustin Suyandi<sup>1</sup>; Asri Wijayanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya. (Coresponding author)

### Abstract

*Labor law is functional. Having a civil, criminal and administrative side. The criminal labor arises because of state interference in providing criminal sanctions for an action in an employment relationship. The enforcement of sanctions on labor crimes is often not optimal to be applied. This research aimed to determine the enforcement of labor crimes by Employee Inspectors. This research was a normative juridical with a statutory approach. The results showed labor criminal sanctions that can be applied to criminal offenders after going through the stages of existing procedures in the labor field. There were the reports from parties that feel aggrieved over violations of labor norms to the Labor Inspectors Employees. Based on the assessment of the labor inspector, an action can be determined whether or not it violates the labor crime. The recommendation result was a revised labor regulation that had a mandatory nature accompanied by legal sanctions.*

**Keywords:** Criminal, Supervisors, Employment, Sanctions.

### Abstrak

Hukum ketenagakerjaan bersifat fungsional. Memiliki sisi bidang perdata, pidana dan administrasi. Pidana ketenagakerjaan muncul karena adanya campur tangan negara dalam memberikan sanksi pidana atas suatu perbuatan di dalam hubungan kerja. Penegakan sanksi pada pidana ketenagakerjaan seringkali kurang maksimal untuk dapat diterapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penegakan pidana ketenagakerjaan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan. Hasil penelitian ini adalah sanksi pidana ketenagakerjaan dapat diterapkan kepada pelaku pidana setelah melalui tahapan prosedur yang ada di bidang ketenagakerjaan. Ada laporan dari pihak yang merasa dirugikan atas adanya pelanggaran norma ketenagakerjaan ke Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Atas penilaian dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka suatu perbuatan dapat ditentukan apakah melanggar pidana ketenagakerjaan atau tidak. Rekomendasi yang dihasilkan adalah direvisi nya aturan ketenagakerjaan yang memiliki sifat mewajibkan dengan diiringi sanksi hukum.

**Kata Kunci :** pidana, pengawas, ketenagakerjaan, sanksi.

## **PENDAHULUAN**

Penegakan pidana ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dirasakan kurang maksimal<sup>1</sup>. Ketenagakerjaan merupakan bidang hukum fungsional, artinya memiliki sisi bidang hukum perdata, pidana dan administrasi<sup>2</sup>. Dibiidang hukum pidana ketenagakerjaan melibatkan pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan terhadap adanya pelanggaran aturan hukum ketenagakerjaan.<sup>3</sup>

Diperlukan bentuk dan upaya perlindungan atas adanya hak pekerja yang hilang dari segi hukum pidana ketenagakerjaan.<sup>4</sup> Perlindungan hukum terhadap pekerja diatur dalam konstitusi yaitu Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang dasar. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa hak pekerja dilindungi oleh Undang-Undang Dasar. Untuk ketentuan lebih lanjut dijabarkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Makna perlindungan hukum mencakup dua aspek, yaitu asas Negara hukum dan jaminan hak asasi manusia.<sup>5</sup> Implementasi asas Negara hukum adalah adanya aturan hukum yang memberikan kepastian hukum<sup>6</sup>, kemanfaatan<sup>7</sup> dan keadilan. Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan.

Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yaitu kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha<sup>8</sup>.

Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam kebijakan penegakan hukum. Selain itu, karena tujuannya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, maka kebijakan penegakan hukum termasuk kedalam kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan asas legalitas dalam Pasal 1 ayat 1 KUHP menyebutkan bahwa tiada suatu perbuatan dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan yang telah ada sebelumnya<sup>9</sup>. Dapat diartikan orang tidak akan dipidana jika melakukan perbuatan yang belum ada peraturan. Tidak ada delik, tidak ada pidana tanpa ketentuan pidana yang mendahuluinya.

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita, keadilan dan kebenaran, berkepastian, dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak. Hukum ketenagakerjaan tidak hanya mementingkan pelaku usaha, akan tetapi juga memperhatikan dan memberikan perlindungan kepada pekerja<sup>10</sup>. Hukum ketenagakerjaan mengandung aturan sanksi pidana. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan

<sup>1</sup> Ariani, Nevey Varida, *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia*, Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Reformasi Pengaturan Outsourcing*, *Law Review*, Vol.XII No.1-Juli 2012

<sup>3</sup> Aris Septiono, Nyoman Serikat Putra Jaya, *Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja/Buruh Indonesia*, Jurnal Law Reform, 2013

<sup>4</sup> Failis, *Pemidanaan Orang Tua Yang Memperkerjakan Anak Dibawah Umur*, Jurnal Lex Crimen 2018

<sup>5</sup> Eko Hidayat, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia*, Vol.8 No.2 Hlm.80 2016

<sup>6</sup> Anggi Restiasari, R. Ismadi S. Bekti, dan Ahmad Gozali, *Kepastian Hukum Apotek Rakyat Dan Pekerjaan Kefarmasian*, Jurnal Hukum Kesehatan Vo.3, No.1, 2017, Hlm.9

<sup>7</sup> Nazaruddin Lathif, *Teori Hukum Sebagai Sarana / Alat Untuk Memperbaharui Atau Merekayasa Masyarakat*, Pakuan Law Review Vol. 3, No.1, Januari-Juni 2017, Hlm.78

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Mengkritisi Pengaturan Dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan*,

<sup>9</sup> Aristo Prima, *Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam*, Jurnal Mercatoria Vol. 9 No. 2/Desember 2016, Hlm. 155

<sup>10</sup> R A Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*, Jurnal Mimbar Keadilan, Februari 2018, Hlm. 111

adalah pekerja/buruh dan perusahaan/korporasi. Oleh sebab itu dapat diperhatikan untuk kegiatan hubungan industrial tersebut supaya tidak terjerat sanksi pidana. Semua pihak yang melanggar hukum ketenagakerjaan maka akan ditindak sesuai peraturan undang-undang. Namun realitanya sangat jarang tindak pidana ketenagakerjaan yang final sampai proses peradilan pidana.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menghapus sistem perbudakan dan menjaga agar tenaga kerja lebih dimanusiakan.<sup>11</sup> Untuk menjalankan perlindungan terhadap tenaga kerja diperlukan perencanaan dan pelaksanaan yang berkeselimbangan. Mengingat bahwa kedudukan tenaga kerja/buruh selalu dianggap lebih rendah dari majikan, sehingga diperlukan adanya campur tangan dari pemerintah. Padahal, secara yuridis kedudukan pengusaha dan pekerja sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis dalam kondisi tertentu buruh berada pada posisi yang lemah.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dan administrasi ketenagakerjaan di tempat kerja. Perannya adalah untuk menyakinkan mitra sosial atas kebutuhan untuk mematuhi undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama, melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, dan jika diperlukan penegakan hukum. Dalam dunia kerja pengawasan ketenagakerjaan adalah instrumen yang paling penting dari kehadiran Negara dan intervensi untuk merancang dan berkontribusi kepada pembangunan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek yang secara potensi berada di bawah pengawasannya.

#### **RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian di atas dapat dirumuskan permasalahan yaitu.

1. Apakah substansi Pidana Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana prosedur penegakan pidana Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana eksistensi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atas pidana ketenagakerjaan?

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini adalah yuridis normatif dengan statute approach, yaitu Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan permasalahan (isu hukum) yang sedang dihadapi. Pendekatan perundang-undangan ini misalnya dilakukan dengan mempelajari konsistensi/kesesuaian antara Undang-Undang Dasar dengan Undang-Undang, atau antara Undang-Undang yang satu dengan Undang-Undang yang lain.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pidana ketenagakerjaan adalah perbuatan pidana yang dilakukan di bidang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan perbuatan melawan hukum yang dilakukan buruh maupun pengusaha yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan undang-undang ketenagakerjaan yang ancaman sanksi pidananya hanya diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Penegakan aturan ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja formal, pekerja informal, dan orang yang belum bekerja atau pengangguran. Dengan demikian, pengertian tenaga kerja ialah lebih luas daripada pekerja/buruh. Apabila dianalisis dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep

---

<sup>11</sup> M.Imam Tarmudzi, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal*, Jurnal Hukum Pidana Islam, Vol.1, No.2 2015

hukum. Konsep hukum memang dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya ialah batasan mengenai suatu istilah tertentu.<sup>12</sup>

Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawas Ketenagakerjaan ditunjuk oleh menteri untuk melakukan pengujian norma ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan selain bertugas melaksanakan pengawasan juga diberikan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Ketenagakerjaan memiliki sifat hukum fungsional, artinya di bidang ketenagakerjaan memiliki unsur bidang hukum perdata, hukum pidana dan hukum administrasi. Di bidang hukum pidana, dapat terjadi apabila ada perbuatan yang dilakukan selama hubungan kerja yang memenuhi unsur dari perbuatan yang di larang oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pidana ketenagakerjaan dapat dikaji dalam dua hal yaitu substansi dan prosedur pidana ketenagakerjaan.

### **1. Substansi Pidana Ketenagakerjaan**

Substansi pidana ketenagakerjaan terbagi atas dua hal yaitu subyek hukum pidana ketenagakerjaan dan obyek hukum pidana ketenagakerjaan.

#### **a. Subyek Hukum Pidana Ketenagakerjaan**

Substansi Pidana Ketenagakerjaan dalam kajian subyek hukum pidana ketenagakerjaan adalah pihak yang terkait dalam pidana ketenagakerjaan adalah Pengusaha, pekerja, pegawai pengawas ketenagakerjaan, PPNS, Polisi, Jaksa, hakim.

Pengusaha adalah perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan. (Pasal 1 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan)

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan)

Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. (Pasal 1 Permenaker 33/2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan).

Penyidik Pegawai Negeri Sipil/PPNS Ketenagakerjaan adalah Pegawai pengawas yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. (Pasal 1 Permenaker 33/2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan).

Polisi adalah adalah suatu pranata umum sipil yang menjaga ketertiban, keamanan, dan penegakan hukum di seluruh wilayah negara. Kepolisian adalah salah satu lembaga penting yang memainkan tugas utama sebagai penjaga keamanan, ketertiban dan penegakan hukum, sehingga lembaga kepolisian ada di seluruh negara berdaulat<sup>13</sup>.

Jaksa adalah pejabat fungsional yang diberi wewenang oleh undang-undang untuk bertindak sebagai penuntut umum dan pelaksana putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap serta wewenang lain berdasarkan undang-undang. (Pasal 1 UU 16/2004 tentang Kejaksaan).

Hakim adalah hakim pada Mahkamah Agung dan hakim pada badan peradilan pada badan peradilan yang berada dibawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata Negara, dan hakim pada pengadilan

---

<sup>12</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:Sinar Grafika,2009), Hlm. 2

<sup>13</sup> <https://id.wikipedia.org/wiki/Polisi> Diakses Pada Tanggal 08 Juni 2020 Pukul 03.21 WIB

husus yang berada dipengadilan dalam lingkungan tersebut. (Pasal 1 UU 48/2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman).

#### **b. Obyek Hukum Pidana Ketenagakerjaan**

Substansi Pidana Ketenagakerjaan dalam kajian obyek hukum pidana ketenagakerjaan adalah aturan hukum ketenagakerjaan yang memuat pidana ketenagakerjaan. Dapat diketahui melalui rumusan pasal yang memuat kriteria pidana baik pelanggaran atau kejahatan. Pelanggaran atau kejahatan di bidang ketenagakerjaan diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 dan aturan lainnya. Penerapan sanksi didasarkan pada ada tidaknya kesalahan yang dibuktikan dengan adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan akibat yang terjadi. Sanksi, pada dasarnya merupakan perampasan hak seseorang, oleh sebab itu harus dibuat secara demokratis.<sup>14</sup>

Untuk pidana ketenagakerjaan dalam pasal 174 undang-undang ketenagakerjaan bahwa dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja buruh, dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerjasama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan ikut sertanya pihak dari luar yang tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, maka kemungkinan akan terjadi perbuatan melawan hukum, baik itu yang dilakukan secara sendiri atau bersama seperti buruh bekerja sama dengan pihak luar melakukan mogok kerja, menjelek-jelekan atau merusak nama perusahaan, pengusaha bekerja sama dengan pihak luar melakukan pemalsuan data-data pekerja untuk mengurangi pembayaran iuran BPJS, hingga pengusaha tidak dapat mengembalikan ijazah asli pekerja karena rusak, terbakar atau hilang.<sup>15</sup>

Untuk dapat dikategorikan sebagai perbuatan pidana ketenagakerjaan harus memenuhi unsur perbuatan pidana yaitu adanya subyek hukum, ada perbuatan melawan hukum, ada kerugian materil/formil, diancam dengan hukuman pidana. Perbuatan kejahatan oleh hukum hukuman penjara "delik" yang ada di dalam system KUHP terbagi menjadi dua jenis yaitu, yang pertama Kejahatan yang disusun dalam Buku II KUHP, kejahatan adalah *Criminal-onrech* yang terdiri dari tuntutan yang bertentangan dengan norma-norma yang sesuai atau norma yang ditentukan oleh Tuhan dan sesuai dengan kepentingan hukum. Yang kedua ialah pelanggaran, disusun di Buku III KUHP, pelanggaran adalah tindakan yang tidak menaati larangan atau diatur oleh Negara atau dengan kata lain yang terkait dengan perjanjian terbatas.

Tindak pidana (crime) dapat diidentifikasi dengan timbulnya kerugian (harm), yang kemudian mengakibatkan lahirnya pertanggungjawaban pidana atau *criminal liability*.<sup>16</sup> Hukum pidana ialah hukum yang mengatur tentang pelanggaran dan kejahatan terhadap kepentingan umum. Pelanggaran dan kejahatan tersebut diancam dengan hukuman yang merupakan penderitaan atau siksaan bagi yang berkaitan. Kejahatan ialah perbuatan pidana yang berat. Tujuan pidana ada dua yaitu untuk menakut-nakuti setiap orang supaya tidak melakukan tindak pidana dan untuk mendidik orang yang telah melakukan perbuatan pidana agar menjadi orang yang lebih baik lagi, dapat diterima oleh masyarakat kembali. Perbuatan pidana ialah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum, larangan disertai sanksi yang berupa pidana tertentu. Jadi dapat disimpulkan tujuan hukum pidana ialah melindungi masyarakat.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:Sinar Grafika,2009), Hlm. 39-40

<sup>15</sup> Damiri, <https://lampung.antaranews.com/berita/319113/mengupas-tindak-pidana-di-bidang-ketenagakerjaan> Diakses pada Tanggal 02 April 2019 Pukul 21.07 WIB

<sup>16</sup> Asri wijayanti, *Kejahatan Korporasi Dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh*, Jurnal Hukum Equality, Vol.16 No.1 Februari 2011, Hlm. 27

<sup>17</sup> Devan Happy Sondakh, *Pemberlakuan Ketentuan Pidana Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan*, Jurnal *Lex Crimen* Vol. VIII, No. 5, Mei 2019, Hlm. 23

Macam pidana ketenagakerjaan adalah terdiri dari dua jenis yaitu tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Bentuk kejahatan diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kejahatan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah<sup>18</sup> **Tabel 1.1**

No.	JENIS	STRAFMAXIMA	PASAL	KEJAHATAN
1.	Memperkerjakan anak pada pekerjaan terburuk	Penjara 2-5 <sup>th</sup> , denda Rp. 200-500jt	74 jo 183	✓
2.	Tidak mengikutkan program pension	Penjara 1-5 <sup>th</sup> , denda Rp. 100-500jt	167 (5) jo 184	✓
3.	Mempekerjakan TKA tanpa izin	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda Rp. 100-400 jt	42 (1) jo 185	✓
4.	Larangan mempekerjakan TKA bagi pemberi kerja perorangan	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda Rp. 100-400 jt	42 (2) jo 185	✓
5.	Mempekerjakan anak	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda Rp. 100-400 jt	68 jo 185	✓
6.	Syarat mempekerjakan anak untuk pekerjaan ringan	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda Rp. 100-400 jt	69 (2) jo 185	✓
7.	Kesempatan beribadah	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda 100-400 jt	80 jo 185	✓
8.	Cuti melahirkan dan gugur kandungan	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda 100-400 jt	82 jo 185	✓
9.	Membayar upah lebih rendah dari upah minimum	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda 100-400 jt	90 (1) jo 185	✓
10.	Menghalang-halangi hak mogok, melakukan penangkapan/penahanan	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda 100-400 jt	143 jo 185	✓
11.	Upah bagi buruh yang di Vonis tidak bersalah sebelum 6 bulan	Penjara 1-4 <sup>th</sup> , denda 100-400 jt	160 (4) jo 185	✓
12.	Memphk buruh dalam masa 6 bulan(proses/vonis bersalah			✓

Sedangkan Tindak Pidana Pelanggaran, akan mendapatkan sanksi administratif yang terdapat dalam pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sanksi yang diberikan dapat berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan ijin.

Agar suatu perbuatan memenuhi unsur perbuatan pidana maka harus dapat di buktikan, berdasarkan KUHAP Pasal 184 ayat (1) dengan alat bukti yang sah adalah :

1. Keterangan saksi,
2. Keterangan ahli
3. Surat
4. Petunjuk dan;
5. keterangan terdakwa.

Dengan demikian, telah jelaslah pembuktian yang dimaksud dalam KUHAP. Bahwa untuk menentukan seorang bersalah atau tidak maka harus harus dilakukan sesuai amanah pasal 183 KUHAP yaitu berdasarkan sekurang-kurangnya 2 (dua) alat bukti sebagaimana yang dimaksud

<sup>18</sup> Asri wijayanti, *Kejahatan Korporasi Dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh*, Jurnal Hukum Equality, Vol.16 No.1 Februari 2011, Hlm. 29

pasal 184 ayat (1) dan keputusan hakim. Hal ini berarti bahwa diluar ketentuan tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai alat bukti yang sah.

Hukum pada hakikatnya ialah perlindungan kepentingan manusia, yang merupakan asas tentang bagaimana layaknya orang harus berbuat. Akan tetapi hukum tidak sekedar merupakan asas belaka. Namun hukum harus diataati, dilaksanakan, dipertahankan dan ditegakkan, karena itu ada sebagian orang yang mengatakan bahwa hukum tidak dapat lagi disebut hukum apabila tidak diterapkan.<sup>19</sup>

Administrasi penyidikan merupakan kegiatan penatausahaan penyidikan untuk menjamin ketertiban, keseragaman, dan kelancaran penyidikan berupa kelengkapan administrasi penyidikan, sebagai berikut:

- a. sampul berkas perkara
- b. isi berkas perkara, meliputi; 1. resume; 2. laporan kejadian; 3. surat perintah tugas; 4. surat perintah penyidikan; 5. berita acara pemeriksaan TKP; 6. surat pemberitahuan dimulainya penyidikan oleh PPNS; 7. surat pemberitahuan dimulainya penyidikan oleh Polri; 8. berita acara pemeriksaan saksi/ahli; 9. berita acara pemeriksaan tersangka; 10. berita acara konfrontasi; 11. berita acara penyempurnaan saksi; 12. surat panggilan; 13. surat perintah membawa tersangka/saksi oleh PPNS; 14. surat permintaan bantuan membawa tersangka/saksi; 15. surat pemberitahuan permintaan bantuan membawa tersangka/saksi; 16. surat perintah membawa dan menghadapkan tersangka/saksi oleh Polri; 17. berita acara membawa dan menghadapkan tersangka/saksi; 18. berita acara serah terima tersangka/saksi dari Polri kepada PPNS; 19. surat permintaan bantuan penangkapan; 20. surat pemberitahuan permintaan bantuan penangkapan; 21. surat perintah penangkapan; 22. berita acara penangkapan; 23. surat penyerahan tersangka kepada PPNS; 24. berita acara penyerahan tersangka kepada PPNS; 25. surat perintah pelepasan tersangka; 26. berita acara pelepasan tersangka; 27. surat permintaan bantuan penahanan; 28. Surat Pemberitahuan bantuan penahanan; 29. Surat perintah penahanan dll.

Kesemua alat bukti harus di lengkapi tidak boleh ada yang terlewatkan karena antara kelengkapan administrasi penyidikan nomor 86 yaitu daftar barang bukti dan nomor 87 yaitu daftar isi berkas perkara terdapat kata “dan” makna kata dan adalah berfungsi sebagai syarat kumulatif. Artinya satu saja administrasi penyidikan tidak ada maka gugurlah suatu perbuatan itu sebagai perbuatan pidana ketenagakerjaan.

Substansi pidana ketenagakerjaan ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Karena adanya sanksi ketenagakerjaan yang berupa straff maksima atas pelanggaran dan/atau kejahatan harus di buat dalam bentuk aturan hukum yang berupa Undang-Undang. Sanksi adalah pembatasan pada diri manusia. Sehingga diperlukan mekanisme demokratis atas penetapan sanksi kepada masyarakat. Undang-undang memenuhi syarat demokratis karena pengesahan undang-undang dibuat oleh presiden bersama DPR Pasal 5 ayat (1) UUD 1945. Bentuk sanksi pidana yang diberikan bermacam-macam, yakni denda, kurungan, dan penjara yang terdapat dalam pasal 183-189 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan sanksi administratif yang diberikan dapat berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan ijin, yang terdapat dalam pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>19</sup> Heavenly Sherand Tetehuka, *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lex Crimen* Vol. VIII, No. 6 Juni 2019 Hlm. 67

## **2. Prosedur penegakan pidana Ketenagakerjaan**

Prosedur penegakan pidana Ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui tahapan proses penanganan perkara pidana yaitu :

1. Melaporkan dugaan pidana ketenagakerjaan ke Pegawai pengawas ke tenagakerjaan.
2. Setelah dilaporkan kepada pegawai pengawas, pegawai pengawas akan melakukan pemeriksaan terhadap dugaan adanya tindak pidana ketenagakerjaan.
3. Apabila ditemukan tindak pidana ketenagakerjaan selanjutnya pegawai pengawas akan memberikan Nota Pembinaan.
4. Setelah diberi Nota Pembinaan, ternyata tidak diterapkan, maka pegawai pengawas akan melimpahkan perkaranya kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk dilakukannya penyidikan.
5. Selanjutnya, Penyidik Pegawai Negeri sipil akan mengirim surat pemberitahuan tentang dimulainya Penyidikan kepada Penyidik Polri.
6. Setelah selesai melakukan penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil akan membuat berkas perkara.
7. Selesai pemberkasan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil menyerahkan kepada Jaksa Penuntut Umum melalui Penyidik Polri
8. Kemudian, apabila berkas perkara dinyatakan sudah lengkap, untuk selanjutnya Jaksa Penuntut Umum menyerahkan kepada Pengadilan Negeri untuk disidangkan.<sup>20</sup>

Secara umum penegakan hukum dapat diartikan sebagai implementasi untuk memaksakan sanksi guna menjamin terhadap ketentuan yang ditetapkan. Menurut Sajipto Raharjo penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum (yaitu pikiran-pikiran badan pembuat Undang-Undang yang dirumuskan dalam peraturan hukum) menjadi kenyataan.<sup>21</sup>

Perlindungan hukum terbagi dua, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa atau hukum yang bersifat anjuran, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi. sedangkan perlindungan hukum represif yaitu perlindungan hukum yang bertujuan bertujuan untuk menyelesaikan sengketa atau hukum yang bersifat memaksa.<sup>22</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur ketentuan pidana sebagaimana di maksud Pasal 183 – Pasal 189. Khususnya terhadap ketentuan Pasal 184 yang dimana dijelaskan tentang hak-hak pekerja yang harus di terima dalam hal ini untuk pekerja/buruh yang sudah pensiun. Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:16 “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 uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”. Jadi, apabila pengusaha melanggar ketentuan yang tersebut maka pengusaha dapat dikatakan melakukan tindak pidana dan bisa di berikan sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda akan tetapi tidak

---

<sup>20</sup> <http://hidupburuh.blogspot.com/2013/05/tindak-pidana-di-bidang-ketenagakerjaan.html> Diakses Pada Tanggal 15 Mei 2013

<sup>21</sup> Safaruddin Harefa, *Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pidana Di Indonesia Melalui Hukum Pidana Positif Dan Hukum Pidana Islam*, Jurnal UBELAJ, Vol. 4 No.1, April 2019, Hlm.37

<sup>22</sup> Luthvi Febryka Nola, *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki)*, 17 Juni 2016 Hlm. 40

menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.<sup>23</sup>

Dalam menjalankan peran dan fungsi pengawas ketenagakerjaan atau penyidik pegawai negeri sipil sangat tidak mudah dilakukan, harus memiliki komitmen yang kuat dan konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas pengawasannya. Kekecewaan terhadap praktik pengadilan hubungan industrial membuat para buruh mencari alternatif untuk menemukan keadilan dan kepastian hukum, khususnya mengenai pidana ketenagakerjaan sebagaimana diatur oleh undang-undang.<sup>24</sup>

Terpenuhinya unsur pidana ketenagakerjaan yang terkait pekerja anak di atur dalam Pasal 74 jo. Pasal 183 UU 13/2003 yaitu :

- a. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- b. Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud dalam meliputi:
  - segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
  - segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
  - segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
  - semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

Berdasarkan ketentuan hukum sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jenis-jenis tindak pidana kejahatan di bidang ketenagakerjaan :

1. Pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan uang pesangon, ketentuan Pasal 167 ayat (5)

Atas terpenuhi unsur unsur diatas diancam *strafmaxima* 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).

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.

Berdasarkan pasal 4 Permenaker No.33 Tahun 2016 Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi Negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, yang mempunyai tujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan meliputi :

- a. Perencanaan
- b. Pelaksanaan
- c. Pelaporan.

Pengawasan ketenagakerjaan berdasarkan rencana kerja, rencana pengawasan kerja disusun setiap tahun dengan mengacu pada kondisi ketenagakerjaan, sosial, ekonomi, geografis. Yang memuat kegiatan:

---

<sup>23</sup> Dewi Indasari Hulima, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Lex Privatum Vol.V, No.6 Agustus 2017 Hlm. 133

<sup>24</sup> Mohammad Fandrian Hadistianto, *Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom*, Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol.8, No.2 2017, Hlm. 37-38

- a. Pembinaan
- b. Pemeriksaan
- c. Pengujian
- d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Penegakan pidana ketenagakerjaan adalah serangkaian tahapan yang wajib dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjaga pelaksanaan aturan ketenagakerjaan. Tahapan itu adalah melaporkan dugaan pidana ketenagakerjaan kepegawai pengawas ketenagakerjaan. Setelah dilaporkan kepada pegawai pengawas, pegawai pengawas akan melakukan pemeriksaan terhadap dugaan adanya tindak pidana ketenagakerjaan. Apabila ditemukan tindak pidana ketenagakerjaan selanjutnya pegawai pengawas akan memberikan nota pembinaan. Setelah diberi nota pembinaan ternyata tidak diterapkan maka pegawai pengawas akan melimpahkan perkaranya kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil untuk dilakukannya penyidikan. Selanjutnya Penyidik Pegawai Negeri Sipil akan mengirim surat pemberitahuan tentang dimulainya penyidikan kepada penyidik polri. Setelah selesai melakukan penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil akan membuat berkas perkara. Setelah pemberkasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil menyerahkan kepada Jaksa Penuntut Umum melalui penyidik polri. Kemudian apabila berkas perkara dinyatakan sudah lengkap, untuk selanjutnya Jaksa Penuntut Umum menyerahkan kepada Pengadilan Negeri untuk disidangkan.

### **3. Eksistensi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Atas Pidana Ketenagakerjaan**

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat jenis tindak pidana ketenagakerjaan, yang didalamnya memuat pelanggaran atas hak-hak buruh, tindak pidana ketenagakerjaan dibagi dalam dua kategori yaitu :

- a. tindak pidana kejahatan.
- b. tindak pidana pelanggaran.

Sesuai dengan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 harapan buruh untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum adalah melalui penegakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan. Dalam UU Ketenagakerjaan, menerangkan bahwa institusi yang berwenang dalam melakukan penegakan Tindak Pidana Ketenagakerjaan (penyelidikan dan penyidikan) adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Sesuai Pasal 176 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PPK/PPNS mempunyai kompetensi dan independensi dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menjaga kompetensi dan independensi inilah maka dalam pasal 177 Undang-undang No.13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pengangkatan PPK ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya.

Dalam melakukan tugas (penyelidikan dan penyidikan), kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan diatur tersendiri (khusus) dalam pasal 182 Undang undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan berwenang dalam:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,

- e. melakukan pemeriksaan surat atas dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan,
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ini sama seperti kewenangan penyidik Polri yang diatur dalam KUHAP.

Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, PPNS diberi kewenangan oleh Penyidik Polri yang tercantum dalam UU No.8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana pasal 7 ayat (2) yaitu untuk melakukan koordinasi dan pengawasan pelaksanaan tugas penyidikan sesuai dengan perundang-undangan.

Dalam Pasal 1 angka 3 Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2010 Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) adalah adalah Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana sesuai undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing dan dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah koordinasi dan pengawasan Penyidik Polri. Penyidikan yang dilakukan oleh PPNS adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal untuk mengumpulkan bukti-bukti dan melakukan penyidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan guna mendapatkan keterangan atas tindak pidana yang terjadi dan untuk menemukan pelaku atau tersangkanya. PPNS ditunjuk oleh instansi tertentu untuk menangani perkara tindak pidana tertentu dalam kewenangannya.

Berdasarkan Pasal 9 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 6 Tahun 2010 tentang Manajemen Penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil, bentuk kegiatan penyidikan yang dilakukan oleh PPNS diawali dengan pemberitahuan dimulainya penyidikan, pemanggilan, penangkapan, penahanan, pengeledahan, penyitaan, pemeriksaan, bantuan hukum, penyelesaian berkas perkara, pelimpahan perkara, penghentian penyidikan administrasi penyidikan, pelimpahan penyidikan.

Urutan kegiatan penyidikan yang dilakukan oleh PPNS diatas disesuaikan dengan situasi dan kondisi kasus yang sedang disidik. Dalam proses diatas proses penyidikan tidak boleh dilimpahkan kepada petugas lain diluar yang bukan penyidik dan PPNS lainnya yang tidak ditunjuk dalam perintah penyidikan.

Sebelum melakukan kegiatan penyidikan, PPNS perlu menyusun rencana penyidikan dengan menentukan sasaran penyidikan, sumberdaya yang dilibatkan, cara bertindak, waktu yang akan digunakan dan pengendalian penyidikan. Dalam rencana tersebut, PPNS juga menetapkan orang yang diduga melakukan tindak pidana, perbuatan pidana (kejahatan atau pelanggaran), unsur-unsur pasal yang diterapkan, alat bukti serta barang bukti yang menjadi factor penting dalam penyidikan.

Dalam pasal 9 Permenaker No.33 Tahun 2016 bahwa pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat ditempuh melalui beberapa tahapan, yaitu :

- a. Preventif edukatif, yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan Norma Ketenagakerjaan, penasihat teknis, dan pendampingan.
- b. Represif non yustisial, yaitu merupakan uapaya paksa diluar Lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian.

- c. Represif yustisial yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

Dalam pasal 47 ayat (1) Permenaker No.33 Tahun 2016 penyidikan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) terhadap tindak pidana ketenagakerjaan merupakan tindakan represif yustisial sebagai langkah terakhir dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Penyidikan dalam kasus tindak pidana ketenagakerjaan dilakukan oleh PPNS Ketenagakerjaan.

Jadi, berdasarkan penjabaran diatas dapat ditarik benang merah bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan dapat menjalankan fungsi dan memiliki kewenangan sebagai penyidik terhadap tindak pidana ketenagakerjaan. Wewenang PPNS Ketenagakerjaan berjalan beriringan atau berkoordinasi dengan penyidik Polri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. PPK selaku PPNS Ketenagakerjaan yang diberi wewenang dalam melakukan penyidikan tidak boleh melimpahkan penyidikan kepada pihak lain yang bukan penyidik dan PPNS lain yang tidak tercantum dalam surat perintah penyidikan.

Eksistensi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai PPNS Ketenagakerjaan secara garis besar adalah sama seperti penyidik Polri. Karena dalam UU No 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana, PPNS Ketenagakerjaan merupakan pejabat pegawai negeri sipil tertentu dalam hal ini mengarah kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang. Adanya Koordinasi dan pengawasan Penyidik Polri kepada PPNS, selain amanah Undang-Undang diharapkan adanya kerjasama secara sinergi dan keterpaduan dalam proses penegakan hukum yang dilaksanakan oleh Penyidik Polri dan PPNS, sehingga diharapkan proses penegakan hukum berjalan secara optimal.

PPK/PPNS Ketenagakerjaan memang tidak mudah, dalam pratiknya banyak perusahaan-perusahaan yang rela mengeluarkan dana siluman dengan maksud untuk menyuap PPK/PPNS Ketenagakerjaan demi kelancaran usahanya baik secara sukarela maupun secara terpaksa.

Eksistensi pegawai pengawas ketenagakerjaan atas pidana ketenagakerjaan dapat ditarik benang merah bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS. Ketenagakerjaan dapat menjalankan fungsi dan memiliki kewenangan sebagai penyidik terhadap tindak pidana ketenagakerjaan.

Implementasi atas perlindungan pekerja di bidang pidana ketenagakerjaan diatur lebih lanjut dalam Pasal 67 sampai dengan pasal 101 UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya.

## **KESIMPULAN**

Pidana ketenagakerjaan dapat diterapkan pada pelanggaran perbuatan yang telah dirumuskan dalam undang-undang di bidang ketenagakerjaan sebagai perbuatan pidana, baik pelanggaran maupun kejahatan. Substansi pidana ketenagakerjaan ditentukan dalam undang-undang ketenagakerjaan. Karena adanya sanksi ketenagakerjaan yang berupa straff maksima atas pelanggaran dan/atau kejahatan harus di buat dalam bentuk aturan hukum yang berupa undang - undang. Sanksi adalah pembatasan pada diri manusia. Sehingga diperlukan mekanisme demokratis atas penetapan sanksi kepada masyarakat. Undang-undang memenuhi syarat demokratis karena pengesahan undang- undang dibuat oleh presiden bersama DPR Pasal 5 ayat (1) UUD 1945. Bentuk sanksi pidana yang diberikan bermacam-macam, yakni denda, kurungan, dan penjara yang terdapat dalam pasal 183-189 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan sanksi administratif yang diberikan dapat berbentuk teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, hingga pencabutan ijin, yang terdapat dalam pasal 190 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pelanggaran pidana ketenagakerjaan dapat diproses pidana apabila memenuhi unsur administrasi penyidikan sesuai Peraturan Kapolri. Prosedur penegakan pidana ketenagakerjaan adalah serangkaian tahapan yang wajib dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjaga pelaksanaan aturan ketenagakerjaan. Tahapan itu adalah melaporkan dugaan pidana ketenagakerjaan kepegawai pengawas ketenagakerjaan.

Eksistensi pegawai pengawas ketenagakerjaan ada apabila perbuatan yang dilanggar adalah memenuhi unsur pidana.

## SARAN

Untuk mengantisipasi terjadinya jenis-jenis pelanggaran atas ketentuan-ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan, diperlukan memaksimalkan peningkatan peran di bidang pengawasan oleh pemerintah yang memiliki tugas dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan lebih khusus pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pemberlakuan sanksi atas tindak pidana pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu diterapkan sesuai dengan jenis-jenis tindak pidana pelanggaran hukum yang diharapkan untuk memberikan efek jera bagi pelaku yang telah terbukti secara sah menurut hukum melakukan tindak pidana pelanggaran.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggi Restiasari, R. Ismadi S. Bekti, dan Ahmad Gozali, *Kepastian Hukum Apotek Rakyat Dan Pekerjaan Kefarmasian*, Jurnal Hukum Kesehatan Vol.3, No.1, 2017
- Ariani, Nevey Varida, *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia*, Jurnal Penelitian Hukum De Jure, Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016
- Aris Septiono, Nyoman Serikat Putra Jaya, *Kebijakan Hukum Pidana Dalam Perlindungan Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja/Buruh Indonesia*, Jurnal Law Reform, 2013
- Aristo Prima, *Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam*, Jurnal Mercatoria Vol. 9 No. 2 Desember 2016
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta:Sinar Grafika,2009)
- , *Kejahatan Korporasi Dalam Pelaksanaan Hak Berserikat Buruh*, Jurnal Hukum Equality, Vol.16 No.1 Februari 2011
- , *Mengkritisi Pengaturan Dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan*
- , *Reformasi Pengaturan Outsourcing*, Law Review, Vol.XII No.1-Juli 2012
- Damiri, <https://lampung.antaranews.com/berita/319113/mengupas-tindak-pidana-di-bidang-ketenagakerjaan> Diakses pada Tanggal 02 April 2019 Pukul 21.07 WIB
- Devan Happy Sondakh, *Pemberlakuan Ketentuan Pidana Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan*, Jurnal Lex Crimen Vol. VIII, No. 5, Mei 2019
- Dewi Indasari Hulima, *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Lex Privatum Vol.V, No.6 Agustus 2017
- Eko Hidayat, *Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia*, Vol.8 No.2 Hlm.80 2016
- Failis, *Pemidanaan Orang Tua Yang Memperkerjakan Anak Dibawah Umur.*, Jurnal Lex Crimen 2018
- Heavenly Sherand Tetehuka, *Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Lex Crimen Vol. VIII, No. 6 Juni 2019
- <http://hidupburuh.blogspot.com/2013/05/tindak-pidana-di-bidang-ketenagakerjaan.html> Diakses Pada Tanggal 15 Mei 2013

- <https://id.wikipedia.org/wiki/Polisi> Diakses Pada Tanggal 08 Juni 2020 Pukul 03.21 WIB
- Luthvi Febryka Nola, *Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki)*, 17 Juni 2016
- M.Imam Tarmudzi, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak Di Sektor Informal*, Jurnal Hukum Pidana Islam, Vol.1, No.2 2015
- Mohammad Fandrian Hadistianto, *Praktek Pengawasan Perburuhan Dalam Konteks Penegakan Hukum Perburuhan Heteronom*, Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol.8, No.2 2017
- Nazaruddin Lathif, *Teori Hukum Sebagai Sarana / Alat Untuk Memperbaharui Atau Merekayasa Masyarakat*, Pakuan Law Review Vol. 3, No.1, Januari-Juni 2017
- R A Aisyah Putri Permatasari, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung*, Jurnal Mimbar Keadilan, Februari 2018
- Safaruddin Harefa, *Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pidana Di Indonesia Melalui Hukum Pidana Positif Dan Hukum Pidana Islam*, Jurnal UBELAJ, Vol. 4 No.1, April 2019