

TINDAK PIDANA MENGHALANG-HALANGI TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENERAPAN SANKSI PIDANA DALAM PERSPEKTIF KEADILAN

Ferry Setiawan¹, Hotma P. Sibuea², Dwi Atmoko³

Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: khusnul0406@gmail.com¹, hotma.sibuea@dsn.ubharajaya.ac.id²,
dwi.atmoko@dsn.ubharajaya.ac.id³

Kata kunci:

Tindak Pidana,
Pengawasan Ketenagakerjaan,
Asas Keadilan

ABSTRAK

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. Keberadaan pengawasan ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan pihak lemah, dalam melakukan dalam penegakan khusus pidana selama ini belum optimal dalam perspektif keadilan. Sanksi pidana ringan sehingga masih saja bentuk pelanggaran-pelanggaran dari perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah bersifat Yuridis Normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual dan kasus. Teknik pengumpulan data sekunder dan teknik analisa data dengan deskriptif analitis. Hasil penelitian optimalisasi tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dibedakan dalam bentuk kejahatan dan pelanggaran. Subjek yang diancam pidana terdiri atas pengawas ketenagakerjaan dan pengusaha. Hal ini tidak dimungkinkan sanksi tersebut dijatuhkan saksi yang bersifat kumulatif dengan redaksi “pidana penjara dan/atau denda”, tetapi bersifat alternatif dengan redaksi “pidana penjara atau denda”, juga tidak menganut sanksi minimal dan sanksi maksimal khusus. Nominal hukuman kurungan selama -lamanya 3 bulan atau denda yang dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) hanya sebesar Rp. 500,- (lima ratus rupiah) yang tidak relevan untuk digunakan masa sekarang. Putusan tindak pidana ringan terhadap perusahaan dikhawatirkan tidak membuat efek jera bagi perusahaan, karena sistem pengenaan saksi pidana kurang memenuhi rasa keadilan yang bermartabat, karena memakai sistem alternatif (atau), yaitu saksi pidana ringan atau denda yang nominalnya sudah tidak relevan lagi untuk masa sekarang. Sehingga sanksi pidana ketenagakerjaan akan lebih bisa mewujudkan keadilan yang bermartabat apabila memakai sistem pidana penjara 1 tahun dan paling banyak 2 tahun dan nominal denda seperti nominal denda dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang besarnya paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak sebesar Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

ABSTRACT

The basic policy in labor law is to protect the weak, in this case the worker/laborer, from the arbitrariness of the employer/employer that can arise in a work relationship with the aim of providing legal protection and realizing social justice. The existence of labor inspection is a form of protection for the weak, in carrying out special criminal enforcement so far it has not been optimal in the perspective of justice. Mild criminal sanctions so that there are still forms of violations from the company. The research method used in this paper is normative

Keywords:

Criminal Acts, Labor Inspection, Principles of Justice

juridical with statutory, conceptual and case approaches. Secondary data collection techniques and data analysis techniques with analytical descriptive. The results of research on optimizing criminal acts in the field of employment in Law Number 3 of 1951 concerning Labor Inspection are distinguished in the form of crimes and violations. Subjects subject to criminal penalties consist of labor inspectors and employers. It is not possible for the witness to impose cumulative sanctions with the editorial "imprisonment and/or fines", but are alternative in nature with the editorial "imprisonment or fines", nor do they adhere to specific minimum and maximum sanctions. The nominal penalty for imprisonment for a maximum of 3 months or the fine referred to in Article 6 paragraph (4) is only Rp. 500,- (five hundred rupiah) which is irrelevant for today's use. It is feared that decisions for misdemeanor crimes against companies will not create a deterrent effect for companies, because the criminal witness imposition system does not fulfill a dignified sense of justice, because it uses an alternative system (or), namely minor criminal witnesses or fines whose nominal value is no longer relevant today. So that labor criminal sanctions will be more able to realize dignified justice if they use a prison sentence system of 1 year and a maximum of 2 years and a nominal fine such as the nominal fine in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, the amount of which is at least Rp. 5,000,000.- (five million rupiah) and a maximum of Rp. 500,000,000 (five hundred million rupiah).

PENDAHULUAN

Negara Indonesia adalah negara hukum, dan yang dimaksud negara hukum adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan. Konsepsi Negara Hukum atau “*Rechtsstaat*” yang sebelumnya hanya tercantum dalam Penjelasan undang-undang dasar 1945, dirumuskan dengan tegas dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan, bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum.”. Ketentuan mengenai negara hukum, menjadikan Indonesia sebagai negara yang menjalankan urusan pemerintahannya berdasarkan pada norma-norma atau ketentuan hukum yang berlaku. Artinya bahwa konsekuensi sebagai negara hukum, Indonesia harus membentuk suatu aturan dalam bentuk Peraturan Perundang-undangan yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan kenegaraannya. Aturan tersebut, dimaksudkan untuk menjadikan negara menjamin perlindungan hak dan kewajiban segenap rakyatnya berdasarkan UUD 1945. Sehingga apabila aturan tentang hak dan kewajiban dapat dipenuhi, maka tujuan negara hukum sebagai pemberi keadilan sosial bagi seluruh rakyatnya akan tercapai.

Konsep negara hukum adalah bentuk kehidupan bernegara ideal zaman modern yang bersifat dinamis karena selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan kebutuhan umat manusia dalam berbagai aspek dan faset kehidupan bersama”. (Hotma & Wijanarko, 2020) Prinsip kesejahteraan umum;

1. Prinsip tanggung jawab sosial negara dan pemerintah yang aktif dalam penyelenggaraan negara;
2. Asas legalitas; dan
3. Asas diskresi.

Berdasarkan pada asas-asas pokok negara hukum diatas, bahwa kebutuhan hukum akan penjelasan hak dan kewajiban warga negara diatur melalui suatu peraturan perundang-undangan yang dibentuk untuk melindungi hak-hak warga negara yang kemudian tujuannya untuk mencapai pada kesejahteraan rakyat. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke IV, berisi tujuan negara bahwa salah satu tugas Pemerintah Negara Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum, maka

Tindak Pidana Menghalang-Halangi Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Perspektif Keadilan

Pemerintah Indonesia melakukan pembangunan nasional di segala bidang salah satunya yaitu pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Maka diperlukan proses pembentukan dan pelaksanaan hukum agar sesuai dengan tujuan tersebut. 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*). (Widyastuti, 2014)

Kekuasaan pengawas ketenagakerjaan di antaranya yaitu hak bebas memasuki setiap tempat kerja, Kekuasaan pertama pengawas adalah mengunjungi perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan diberikan kekuasaan yang memadai: (Rianto, 2016)

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

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 Pasal 2 tentang Pengawasan Perburuhan terkandung diktum-diktum tentang pengawasan yang dapat dikemukakan sebagai berikut : (Kartasapoetra et al., 1994)

1. Pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) pasal ini, beserta pegawai-pegawai pembantu yang mengikutinya dalam melakukan kewajiban-kewajiban tersebut dalam pasal 1 ayat (1) berhak memasuki semua tempat-tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka, bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh. Yang dimaksudkan dengan pekerjaan ialah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.
2. Jikalau pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) ditolak untuk memasuki tempat-tempat termaksud dalam ayat (2), maka mereka memasukinya, jika perlu dengan bantuan Polisi Negara.

Hal-hal tersebut di atas juga diadopsi Undang-Undang No. 23 tahun 1948 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan serta dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerja mengalami sebagian perubahan atas terbitnya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perubahan tersebut mempengaruhi pelaksanaan ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah beberapa peraturan perundang-undangan, salah satunya Undang-Undang Ketenagakerjaan (Karunia, 2020). Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini, bahwa 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

Tindak Pidana Menghalang-Halangi Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Perspektif Keadilan

kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial. Berdasarkan Pasal 176 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan disamping itu pengawasan perburuhan terkandung diktum-diktum tentang pengawasan yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 Pasal 2 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan serta dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

METODE

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan mengoptimalkan sanksi terhadap perusahaan yang menghalang-halangi tugas pengawas ketenagakerjaan. Untuk mengetahui dan mengalisisasi pengenaan sanksi pidana menghalang-halangi tugas pengawas ketenagakerjaan dalam suatu putusan pengadilan. Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka metode yang digunakan ialah metode pendekatan yuridis normatif, yakni penulisan karya ilmiah yang didasarkan pada studi kepustakaan dan mencari konsep-konsep, pendapat-pendapat atau pun penemuan yang berhubungan dengan permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemikiran mengenai negara hukum sebenarnya sudah sangat tua, jauh lebih tua dari usia ilmu negara itu sendiri, gagasan itu merupakan gagasan modern yang multi perspektif dan selalu aktual. Apabila melihat sejarah, perkembangan pemikiran filsafat mengenai negara hukum dimulai sejak tahun 1800 S.M.(ARSALAN, 2017) Perkembangannya terjadi sekitar abad ke-19 sampai dengan abad ke-20. Menurut Jimly Ashiddiqie, gagasan pemikiran mengenai negara hukum berkembang dari tradisi Yunani Kuno (Asshiddiqie, 1994). Aristoteles, merumuskan negara hukum adalah Negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. (PUTRI, 2019) Keadilan tersebut memiliki arti bahwa setiap tindak tanduk negara serta penguasa baik dalam rangka melakukan fungsi-fungsi kenegaraan ataupun menciptakan produk-produk hukum haruslah selalu memperhatikan kondisi masyarakat sekitar serta tidak boleh melenceng dari dimensi keadilan itu sendiri. Senada dengan pendapat Aristoteles, Negara Hukum menurut Abdul Aziz Hakim adalah negara berlandaskan atas hukum dan keadilan bagi warganya. Artinya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum sehingga dapat mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya (Zai, 2022).

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 tanggung jawab buruh sendiri. Paham seperti ini sudah lama ditinggalkan sejalan dengan semakin berkembangnya hukum perburuhan. (Asyhadie et al., 2019) 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

Tindak Pidana Menghalang-Halangi Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Perspektif Keadilan

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. (Khakim, 2009)

Pelaksanaan UU No. 1 Tahun 1970 diatur lebih lanjut dengan peraturan perundangan dan dalam peraturan perundangan pelaksana tersebut ditetapkan 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). Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan

Pengawasan merupakan bagian dari seluruh kegiatan pemerintahan, justru untuk menjamin tercapainya tujuan kebijaksanaan yang telah digariskan dan sasaran yang telah ditetapkan. Karena itu pengawasan bukan ditujukan untuk mencari-cari kesalahan atau mencari siapa yang salah. Tujuan utama pengawasan ialah untuk memahami apa yang salah, demi perbaikan dimasa datang (Sururama & Amalia, 2020). Pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Tujuan utamanya adalah meyakinkan para mitra sosial mengenai perlunya meninjau aturan ketenagakerjaan ditempat kerja dan kepentingan mereka dalam hal ini, melalui pencegahan, pendidikan, dan apabila penting tindakan penegakan hukum. Di dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan merupakan perangkat Negara terpenting dalam melakukan intervensi untuk merancang, mendorong dan berkontribusi pada pengembangan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek ketenagakerjaan seperti hubungan industrial, upah, kondisi kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja serta permasalahan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.

Penegakan pidana ketenagakerjaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dirasakan kurang maksimal (Ariani, 2018). Ketenagakerjaan merupakan bidang hukum fungsional, artinya memiliki sisi bidang hukum perdata, pidana dan administrasi. (Wijayanti, 2012) Dibidang hukum pidana ketenagakerjaan melibatkan pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan terhadap adanya pelanggaran aturan hukum ketenagakerjaan. (Suyandi & Wijayanti, 2020) Diperlukan bentuk dan upaya perlindungan atas adanya hak pekerja yang hilang dari segi hukum pidana ketenagakerjaan. (Suyandi & Wijayanti, 2020) 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-

Tindak Pidana Menghalang-Halangi Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Perspektif Keadilan

Undang Dasar. Untuk ketentuan lebih lanjut dijabarkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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. 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.

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.

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. 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.

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 ditaati, dilaksanakan, dipertahankan dan ditegakkan, karena itu ada sebagian orang yang mengatakan bahwa hukum tidak dapat lagi disebut hukum apabila tidak diterapkan (Tetehuka, 2019).

Tinjauan Penegakan Tindak Pidana Pada Bidang 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:

1. Tindak Pidana Kejahatan.
2. 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.

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.

Pengetahuan hukum yang harus dikuasai hakim sesungguhnya harus haruslah multidisplin, yang melintasi hukum acara, hukum materiil, ilmu hukum, filsafat hukum, sosiologi hukum, psikologi hukum, ilmu komunikasi, hukum adat, metodologi hukum dan lain – lain. Hakim selalu dihadapkan pada peristiwa konkrit dimana hakim harus memberi- kan jalan keluar atau memberikan suatu pertimbangan yang dapat diterima secara nalar dalam suatu putusannya yang mempunyai kekuatan mengikat sebagai hukum dan menjadi suatu sumber hukum (yurisprudensi). Sistem hukum indonesia tidak menentukan jenis klasifikasi yurisprudensi tertentu untuk dijadikan sumber hukum, akan tetapi di dalam praktek peradilan dikenal adanya klasifikasi yurisprudensi biasa dan yurisprudensi tetap. Kedua klasifikasi yurisprudensi itu memerlukan kriteria sendiri agar dengan cara itu dapat ditelusuri sejauh mana hubungan kedua klasifikasi yurisprudensi itu dalam proses penegakan hukum.

Sudikno mertokusumo memberikan 2 (dua) kategori, sebagai yurisprudensi tetap, yakni : 1) Bahwa dalam putusan hakim ditemukan adanya kaidah hukum yang dapat dianggap sebagai – landmark decision karena putusan tersebut mengandung kaidah hukum yang diterima masyarakat luas sebagai teroboosan yang nyata atas suatu konflik hukum yang sudah berlangsung lama. 2) Kaidah hukum atau ketentuan dalam suatu putusan kemudian diikuti secara konstan dan tetap oleh para hakim lainnya dalam putusannya dan dapat dianggap menjadi bagian dari keyakinan hukum yang umum.

Tindak Pidana Menghalang-Halangi Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Perspektif Keadilan

Dengan uraian tersebut di atas dapat dikatakan bahwa kriteria yurisprudensi tetap adalah telah mentransformasikan secara konstan hukum yang hidup dalam suatu masyarakat dan telah tertuang dalam sebuah putusan hakim yang kemudian diikuti oleh berbagai putusan hakim sesudahnya, sehingga yurisprudensi tetap tersebut telah melakukan penciptaan hukum. Sebagai hakim yang melakukan penemuan hukum dalam putusannya, harus menguasai metode yang dapat dipergunakan, yaitu melalui penerapan hukum penafsiran dan konstruksi hukum, penafsiran atau interpretasi adalah usaha memberi makna suatu atau sejumlah kaidah hukum agar dapat diterapkan secara wajar dalam memecahkan suatu persoalan hukum. Mengikuti sistematika J.A. Pontier yang dikutip dari Bagir Manan, didapatkan bermacam-macam metode penafsiran- penafsiran berdasarkan tata bahasa atau ilmu bahasa, penafsiran sistematis, penafsiran berdasarkan sejarah perundang undangan yang bersangkutan, penafsiran berdasarkan sejarah hukum, penafsiran teleologis, penafsiran antisipatif dan penafsiran dinamika-evolutif. Yang kedua adalah konstruksi hukum yang artinya adalah di dalam suatu perkara di Pengadilan, sekalipun hakim dapat menafsirkan, namun tidak ada ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang dapat diterapkan, juga tidak ada ketentuan dalam hukum kebiasaan dan hukum adat yang dapat diterapkan, maka keadaan ini mulai menyangkut kepada keadaan kekosongan hukum dalam sistem formil hukum.

Hakim bukanlah mulutnya undang-undang atau mulut hukum positif pada umumnya, demikian pula hakim tidak sekedar menerapkan bunyi suatu perjanjian yang merupakan undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya, hakim sudah seharusnya menjadi mulut keadilan, kepatutan, kepentingan umum dan ketertiban umum.

Asas ini menunjukkan bahwa sebagai hakim tidak boleh semata-mata mencari dan menemukan kebenaran formil, termasuk dalam perkara-perkara keperdataan, hakim harus mencari dan menemukan kebenaran materiil. Walaupun demikian apabila hakim dihadapkan pada pilihan antara ketentuan hukum tertulis (hukum positif) dengan hukum tidak tertulis, maka hakim atau siapapun juga yang menerapkan hukum, harus mengutamakan atau mendahulukan ketentuan hukum tertulis, akan tetapi penerapan hukum tertulis ini harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut yakni a) Mengutamakan atau mendahulukan hukum tertulis apabila diketahui atau secara wajar dan rasional dipahami bahwa ketentuan hukum tertulis (hukum positif) merupakan pembaharuan terhadap hukum tidak tertulis atau terjadi transformasi ketentuan hukum tidak tertulis menjadi hukum tertulis (hukum positif); b) Mengutamakan atau mendahulukan hukum tidak tertulis, apabila ketentuan hukum tidak tertulis merupakan suatu yang tumbuh dan kemudian menjadi suatu koreksi atau penafsiran terhadap suatu ketentuan aturan hukum tertulis. Koreksi ini merupakan kenyataan hukum yang hidup dalam masyarakat dan dapat terjadi karena hukum tertulis yang telah usang atau ada kekosongan tertentu dalam ketentuan hukum tertulis, atau jika aturan hukum tertulis (hukum positif) tersebut memunculkan ketidakadilan dan melanggar kepatutan.

KESIMPULAN

Pada optimalisasi tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan dibedakan dalam bentuk kejahatan dan pelanggaran. Subjek yang diancam pidana terdiri atas pengawas dan ketenagakerjaan dan pengusaha. Penerapan sanksinya dilakukan secara alternatif, yaitu pelaku tindak pidana penjara saja, atau denda saja. Hal ini tidak dimungkinkan sanksi tersebut dijatuhkan saksi yang bersifat kumulatif dengan redaksi “pidana penjara dan/atau denda”, tetapi bersifat alternatif dengan redaksi “pidana penjara atau

Tindak Pidana Menghalang-Halangi Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Perspektif Keadilan

denda”, juga tidak menganut sanksi minimal dan sanksi maksimal khusus. Nominal hukuman kurungan selama-lamanya 3 bulan atau denda yang dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) hanya sebesar Rp. 500,- (lima ratus rupiah) yang tidak relevan untuk digunakan masa sekarang. Putusan tindak pidana ringan terhadap perusahaan dikhawatirkan tidak membuat efek jera bagi perusahaan, karena sistem pengenaan sanksi pidana kurang memenuhi rasa keadilan yang bermartabat, karena memakai sistem alternatif (atau), yaitu sanksi pidana ringan atau denda yang nominalnya sudah tidak relevan lagi untuk masa sekarang, sehingga sanksi pidana ketenagakerjaan akan lebih bisa mewujudkan keadilan yang bermartabat apabila memakai sistem pidana penjara 1 tahun dan paling banyak 2 tahun dan nominal denda seperti nominal denda dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang besarnya paling sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak sebesar Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah).

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, N. V. (2018). Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum p-ISSN, 1410, 5632*.
- ARSALAN, H. (2017). *Pengujian Terhadap Peraturan Kebijakan Di Indonesia*. Untag Surabaya.
- Asshiddiqie, J. (1994). Gagasan kedaulatan rakyat dalam konstitusi dan pelaksanaannya di Indonesia: pergeseran keseimbangan antara individualisme dan kolektivisme dalam kebijakan demokrasi politik dan demokrasi ekonomi selama tiga masa demokrasi, 1945-1980-an. (*No Title*).
- Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Kartasapoetra, G., Kartasaputra, R. G., & Kartasaputra, A. G. (1994). Hukum perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila. (*No Title*).
- Karunia, A. M. (2020). UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan! *KOMPAS.com, 7*.
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- PUTRI, S. Y. (2019). *Perlindungan Hukum Terhadap Anak Korban Bullying Dalam Lingkungan Sekolah Di Kota Yogyakarta*. UAJY.
- Rianto, T. (2016). Pengawasan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Berdasarkan Pasal 2 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan. *PALAR (Pakuan Law review), 2(1)*.
- Sururama, R., & Amalia, R. (2020). *Pengawasan pemerintahan*. CV. Cendekia Press.
- Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. (2020). Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. *Wijayakusuma Law Review, 2(01)*.
- Tetehuka, H. S. (2019). Tindak Pidana Kejahatan Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEX CRIMEN, 8(6)*.
- Widyastuti, V. M. E. (2014). *Penerapan Pola Enclave Pada Kawasan Perdagangan Bebas Dan Pelabuhan Bebas (Free Trade Zone) Di Kabupaten Karimun Provinsi Kepulauan Riau*. UNS (Sebelas Maret University).

Tindak Pidana Menghalang-Halangi Tugas Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Penerapan Sanksi Pidana Dalam Perspektif Keadilan

Wijayanti, A. (2012). Reformasi Pengaturan Outsourcing. *Law Review*, 12(1), 39–53.

Zai, A. S. P. (2022). Analisis Prinsip Non Diskriminasi Pada Seleksi Penerimaan CPNS Dalam Perspektif HAM. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(Special Issue 2), 611–615.



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License