

EFEKTIVITAS PENEGAKAN HUKUM PIDANA KETENAGAKERJAAN**Oleh : OKTANTIANI DYAH PRAMUDYA¹****ABSTRACT**

Crimes in the field of labour are illegal acts committed by both employers and workers who violate work agreements, company regulations, collective labour agreements, and labour laws where the threat of criminal sanctions is regulated in the Labour Act. Although there are already clear rules and norms, the reality is that criminal mechanisms in the Labour Act are rarely implemented so violations often occur by companies due to the absence of strict law enforcement. This type of research used in this study is normative juridical research. Labour law enforcement takes place through 3 stages: educational preventive, non-judicial repressive, and judicial repressive. The judicial repressive stage is carried out through a process of investigation by the PPNS Labour in a manner that is regulated in criminal procedural law. Based on Lawrence M Friedman's legal system theory, the factors that cause labour law enforcement have not been effective, including legal structure factors, which are false perceptions both from law enforcement officials and related parties causing labor law enforcement to be less than optimal, factors of a legal substance that in The Labour Act still does not regulate all crimes committed against workers that constitute a criminal offense, and legal cultural factors that the workers have not been able to distinguish between disputes and labor criminal violations and unions are not careful in positioning cases between disputes or violations so as to prioritize disputes cases rather than a violation.

Keywords: Labour criminal law, labour crime ; law enforcement,

ABSTRAK

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum nasional dibagi menjadi 3 bidang, yaitu bidang administrasi, bidang perdata, dan bidang pidana. Tindak pidana bidang ketenagakerjaan merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan baik pengusaha maupun tenaga kerja yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan Undang-undang Ketenagakerjaan di mana ancaman sanksi pidananya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Meskipun sudah ada dan jelas norma aturannya, namun kenyataannya mekanisme pidana dalam Undang-undang Ketenagakerjaan masih jarang diimplementasikan sehingga kerap terjadi pelanggaran oleh perusahaan karena ketiadaan penegakan hukum yang tegas. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian yuridis normatif. Penegakan hukum ketenagakerjaan berlangsung melalui 3 tahapan yaitu preventif edukatif, represif non yustisial, dan represif yustisial. Tahap represif yustisial dilakukan melalui proses penyidikan oleh PPNS Ketenagakerjaan dengan cara yang diatur dalam hukum acara pidana. Berdasarkan teori sistem hukum Lawrence M Friedman, faktor-faktor yang menyebabkan penegakan hukum pidana ketenagakerjaan menjadi belum efektif, diantaranya: faktor struktur hukum yaitu persepsi yang keliru baik dari aparat penegak hukum maupun pihak terkait menyebabkan penegakan hukum ketenagakerjaan kurang optimal, faktor substansi hukum bahwa dalam Undang-undang Ketenagakerjaan masih belum mengatur semua kejahatan yang terjadi terhadap pekerja yang merupakan tindak pidana, dan faktor budaya hukum bahwa dari pekerja belum mampu membedakan

¹ Instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prop. Jateng di Semarang, E-mail : tatapramudya88@gmail.com, HP. 082225038480

antara perselisihan dan pelanggaran pidana ketenagakerjaan dan serikat pekerja kurang cermat memposisikan kasus antara perselisihan atau pelanggaran sehingga lebih mengedepankan kasus perselisihan daripada pelanggaran.

Kata Kunci : Hukum Pidana Ketenagakerjaan

A. PENDAHULUAN

Sistem Peradilan Pidana pertama-tama ditandai oleh adanya penerapan pendekatan administrasi disepanjang proses peradilan pidana. Sistem Peradilan Pidana selanjutnya dilihat sebagai suatu hasil interaksi antara peraturan perundang-undangan, praktek administrasi dan sikap atau tingkah laku sosial. Pengertian sistem ini mengandung implikasi suatu proses interaksi, yang dipersiapkan secara rasional dan dengan cara efisien, untuk memberikan hasil tertentu dengan segala keterbatasannya.²

Perkembangan Sistem Peradilan Pidana di Indonesia diawali dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) sebagai pengganti hukum acara pidana warisan kolonial Belanda, yaitu Het Herziene Inlandsch Reglement. KUHAP telah meletakkan dasar humanisme dan merupakan suatu era baru dalam dunia peradilan di Indonesia karena bertujuan untuk menjunjung hak dan

martabat manusia (HAM), bukan hanya mencapai ketertiban dan kepastian hukum semata. KUHAP mencerminkan Sistem Peradilan Pidana di Indonesia yang terdiri dari komponen Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan dan Lembaga permasyarakatan. Aparat yang tergabung dalam sistem peradilan pidana Indonesia tersebut saling menentukan dan merupakan usaha yang sistematis.

Menurut Barda Nawawi Arief, Sistem Peradilan Pidana pada hakekatnya identik dengan sistem penegakan hukum pidana dan juga diidentikkan dengan sistem kekuasaan kehakiman dibidang hukum pidana yang diwujudkan dalam empat sub sistem, yaitu :³

1. Kekuasaan penyidikan oleh lembaga penyidik;
2. Kekuasaan penuntutan oleh lembaga penuntut;
3. Kekuasaan mengadili/menjatuhkan putusan oleh badan peradilan, dan;

² Anton F. Susanto, 2004, *Wajah Peradilan Kita, konstruksi Sosial Tentang Penyimpangan, Mekanisme kontrol dan Akuntabilitas Peradilan Pidana*, Refka Aditama, Bandung, hlm. 74

³ Barda Nawawi Arief, 2007, *Kapita Selekta hukum pidana tentang system peradilan pidana terpadu*, BP Undip, Semarang, hlm. 19

4. Kekuasaan pelaksanaan hukum pidana oleh aparat pelaksana eksekusi.

Keempat tahap/sub sistem itu merupakan satu kesatuan sistem penegak hukum pidana yang integral, dan sering disebut dengan istilah Sistem Peradilan Pidana Terpadu (Integrated criminal justice system).⁴

Dalam pelaksanaan sistem peradilan pidana terpadu, penyidikan merupakan tahap awal yang sangat penting karena melalui proses ini dapat diketahui adanya suatu tindak pidana, tersangka tindak pidana, dan sanksi yang sesuai dengan tindak pidana yang bersangkutan untuk kemudian dapat dilaksanakan tahap selanjutnya dalam peradilan pidana. Penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti, dimana dengan bukti tersebut dapat membuat terang tentang suatu tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya. Berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Undang-undang No. 8 Tahun 1981, Penyidik adalah Pejabat Polisi Negara RI dan Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi

wewenang khusus oleh Undang-undang.

Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja. 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 menjalankan 3 (tiga) fungsinya. Apabila selama proses-proses tersebut terdapat pelanggaran (tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku), maka dapat diterapkan sanksi pidana.

Tindak pidana merupakan suatu perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum disertai dengan ancaman berupa pidana tertentu bagi yang melanggar aturan tersebut.⁵

⁴ Barda Nawawi Arief, 2011, *Reformasi Sistem Peradilan (Sistem Penegakan Hukum Di Indonesia)*, BP. Undip, Semarang, cet. 2, hlm. 7

⁵ Moeljatno, 2008, *Dasar-dasar Hukum Pidana Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 59.

Sehingga tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan buruh maupun pengusaha yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan Undang-undang Ketenagakerjaan di mana ancaman sanksi pidananya hanya diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.⁶

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengaturan khusus terkait ketentuan pidana terdapat dalam Pasal 193 sampai 189, dan terkait dengan sanksi administratif terdapat dalam pasal 190. Selain itu, tindak pidana ketenagakerjaan juga diatur dalam UU No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan. Meskipun sudah ada dan jelas norma aturannya, namun hukum pidana

ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ini jarang ditegakkan oleh aparat penegak hukum. Akibatnya, hukum ketenagakerjaan kerap dilanggar terus menerus oleh perusahaan, karena ketiadaan penegakan hukum yang tegas.

B. PERMASALAHAN

Bertitik tolak dari uraian latar belakang di atas, yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan penegakan hukum pidana ketenagakerjaan dan faktor apa saja yang menghambat pelaksanaannya.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian yuridis empiris, atau disebut dengan penelitian lapangan yaitu mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya dalam masyarakat.⁷ Penelitian yuridis empiris adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara in action pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.⁸

⁶Sahala Aritonang, 2019, *Mengupas Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan*, <https://lampung.antaranews.com/berita/319113/mengupas-tindak-pidana-di-bidang-ketenagakerjaan>

⁷ Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 134

⁸ Bambang Waluyo, 2002, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 15

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis adalah bahwa hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*, karena dalam melakukan pembahasan masalah dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum. Sedangkan pendekatan empiris adalah dengan melihat hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein* karena dalam penelitian ini data yang digunakan data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian. Jadi, pendekatan yuridis empiris yang dimaksudkan di dalam penelitian ini adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan yang telah dirumuskan dilakukan dengan memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan.

Lokas penelitian adalah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dengan sumber data berupa data primer. Data primer bersumber dari pihak pelaksana pengawasan ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja. Data sekunder bersumber peraturan perundang-undangan, buku-buku, literatur, majalah ilmiah, jurnal dan dokumen-dokumen lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian Data primer

diperoleh melalui wawancara dan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka.

D. PEMBAHASAN

1. Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan

Dalam penegakan hukum (pidana) meliputi tiga tahap, yang pertama tahap formulasi yakni tahap penegakan hukum in abstracto oleh badan pembuat undang-undang (tahap legislatif). Kedua, tahap aplikasi yakni tahap penerapan hukum pidana oleh para aparat penegak hukum mulai dari kepolisian, kejaksaan sampai pengadilan (tahap yudikatif). Ketiga, tahap eksekusi yakni tahap pelaksanaan hukum pidana secara konkret oleh aparat aparat pelaksana pidana (tahap eksekutif atau administrasi).⁹

Dalam hukum pidana bidang ketenagakerjaan, penegakan hukum dilakukan melalui upaya atau pendekatan persuasif edukatif dengan mengedepankan sosialisasi serta informasi tentang peraturan dan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Dalam tahap awal, pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan

⁹ Aziz Syamsuddin, 2011, *Tindak Pidana Khusus Cetakan Pertama*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 2-3

melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh supaya dapat melaksanakan aturan-aturan ketenagakerjaan. Berdasarkan pasal 1 angka 32 Undang - undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan berlangsung melalui beberapa tahapan diantaranya :

- a. Tahap preventif edukatif, yaitu kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebaran norma ketenagakerjaan, penasehatan teknis, dan pendampingan;
- b. Tahap represif non yustisial, yaitu upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan;

- c. Tahap represif yustisial, yaitu upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan. Dalam hal ini pengawas ketenagakerjaan diberikan wewenang sebagai penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan

Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan merupakan serangkaian tindakan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam hukum acara pidana untuk mencari dan mengumpulkan bukti untuk membuat terang suatu tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi guna menemukan tersangkanya. Penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan dilaksanakan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan dengan mengacu kepada Hukum Acara Pidana (KUHAP). Sebagaimana KUHAP, terdapat 3 mekanisme penegakan hukum yaitu Acara Pemeriksaan Biasa, Acara Pemeriksaan Singkat dan Acara Pemeriksaan Cepat.

Terkait dengan wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ,dalam pasal 7 ayat (2) KUHAP dijelaskan lebih lanjut bahwa Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) mempunyai wewenang sesuai dengan Undang-undang yang menjadi dasar hukumnya masing-masing, dan dalam pelaksanaan tugasnya tersebut berada di bawah koordinasi dan pengawasan penyidik Polri atau yang dikenal dengan istilah Korwas. Wewenang Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 182 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 diantaranya :

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

tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ;

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

Dalam pelaksanaan proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), didasarkan pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI No. 6 Tahun 2010 tentang Manajemen Penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Berdasarkan peraturan tersebut, dalam pelaksanaan penyidikan harus berdasarkan pada asas :

- a. Legalitas, bahwa setiap kebijakan dan proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan koordinasi dan pengawasan oleh Penyidik Polri berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. Kewajiban, yaitu suatu keharusan Penyidik Pegawai

- Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan tindak pidana dengan koordinasi dan pengawasan oleh Penyidik Polri;
- c. Kebersamaan, yaitu penyelenggaraan penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan pelaksanaan koordinasi dan pengawasan oleh Penyidik Polri dengan melibatkan Atasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), maupun instansi terkait yang dilandasi dengan sikap saling menghormati tugas dan wewenang serta hierarki masing-masing instansi;
 - d. Akuntabilitas, yaitu pertanggungjawaban proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan pelaksanaan koordinasi dan pengawasannya oleh Penyidik Polri;
 - e. Profesional, yaitu mekanisme proses penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) serta pelaksanaan koordinasi dan pengawasan oleh Penyidik Polri berdasarkan teknis dan taktik penyidikan serta peraturan perundang-undangan;
 - f. Proaktif, yaitu pelaksanaan penyidikan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) beserta koordinasi dan pengawasan oleh Penyidik Polri secara aktif;
 - g. Menjunjung tinggi hak asasi manusia, yaitu suatu sikap setiap Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan Penyidik Polri wajib menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan perlakuan yang sama kepada setiap orang untuk dilayani;
 - h. Efektif dan efisien, yaitu segala upaya dan tindakan yang dilaksanakan dengan mempertimbangkan keseimbangan yang wajar antara hasil yang akan dicapai dengan upaya, sarana dan anggaran yang digunakan;
 - i. Transparansi, yaitu segala upaya dan tindakan yang dilaksanakan secara jelas dan terbuka.

2. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan belum efektif dilaksanakan

Pengaturan tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan merupakan suatu peluang bagi kalangan pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya. Namun pada kenyataannya, mekanisme pidana dalam Undang-undang ini masih jarang sekali untuk diimplementasikan. Para pekerja/buruh dan aktivis buruh masih sering terfokus hanya pada penyelesaian melalui PHI saja, padahal terkait dengan pelanggaran hak-hak buruh harus didorong untuk melalui mekanisme pidana yaitu melalui Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan ataupun langsung kepada Polisi selaku penyidik tindak pidana sesuai dengan KUHAP.

Lawrence M. Friedman menjelaskan tentang suatu sistem hukum dalam operasi aktualnya merupakan sebuah organism kompleks di mana struktur,

substansi, dan kultur berinteraksi. Untuk menjelaskan latar belakang dan efek dari setiap bagiannya diperlukan peranan dari banyak elemen sistem tersebut.¹⁰ Pemikiran membuat aturan saja tanpa ada pemikiran tentang bagaimana seharusnya struktur dan budaya hukum itu ada secara ideal tidak akan mampu untuk menegakkan sebuah aturan sehingga tujuan dari buatnya hukum tersebut menjadi tidak dapat tercapai. Menurut Barda Nawawi Arief tidak ada artinya hukum pidana (KUHP) diganti/diperbaharui, apabila tidak dipersiapkan atau disertai dengan perubahan ilmu hukum pidananya. Criminal law reform atau legal substance reform harus disertai pula dengan pembaharuan ilmu pengetahuan tentang hukum pidananya (legal/criminal science reform). Hal tersebut harus disertai pula dengan pembaharuan budaya hukum masyarakat (legal culture reform) dan pembaharuan struktur atau perangkat hukumnya (legal structure reform).¹¹

¹⁰ Lawrence M Friedman, 2013, *The Legal System A Social Science Perspective* (terj. M.Khozim), Nusa Pedia . Bandung, hlm.17

¹¹ Barda Nawawi Arief sebagaimana dikutip Rocky Marbun, 2014, *Grand Design Politik Hukum Pidana dan Sistem Hukum Pidana Indonesia Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945* , Padjadjaran Jurnal Ilmu

Berdasarkan teori di atas, dapat kita cermati dalam pelaksanaan penegakan hukum pidana ketenagakerjaan, di antaranya :

a. Dari faktor struktur hukum

Bahwa sesuai ketentuan Pasal 176 Undang-undang Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menjaga kompetensi dan independensi inilah maka Undang-undang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa pengangkatan Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya. Dengan demikian Pengawas Ketenagakerjaan/ penyidik Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dapat independen dari pengaruh-pengaruh kebijakan politik yang berkembang di daerah-daerah (termasuk kabupaten/kota). Jadi Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dapat

“menolak” kepentingan-kepentingan yang dipesan oleh siapapun pejabat di daerahnya.

Hal ini berkaitan dengan Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dalam menjalankan kewenangannya yang tentu tidak mudah, karena yang diawasi adalah pengusaha yang memiliki kekayaan (uang). Sehingga dengan kekayaan yang dimiliki pengusaha dapat mempengaruhi berbagai pihak demi kepentingannya. Sudah menjadi rahasia umum, bahwa selama ini pengusaha mengeluarkan biaya siluman demi kelancaran usahanya baik secara terpaksa maupun dengan sukarela. Oleh karena itu dalam menjalankan peran dan fungsinya Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan harus memiliki komitmen yang kuat dan konsistensi melakukan tugas-tugas pengawasannya.

Pada prakteknya pelaksanaan tugas Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan tidak mudah. Banyak situasi internal pemerintahan yang mengakibatkan tugas Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik

Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan tidak dapat berjalan. Misalnya lemahnya dukungan pemerintah mengenai fasilitas dan rendahnya tingkat profesionalisme dan militansi Pengawas

Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dalam berhadapan dengan pengusaha.

Untuk itu, pemerintah perlu serius mendukung dan membenahi kinerja Pengawas

Ketenagakerjaan/ Penyidik

Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan. Dalam

melaksanakan tugasnya, Pengawas

Ketenagakerjaan/ Penyidik

Pegawai Negeri Sipil (PPNS)

Ketenagakerjaan diharapkan mau bekerja sama atau meminta

informasi dan data-data secara rutin (reguler) kepada pengurus-

pengurus serikat pekerja tingkat kabupaten/kota termasuk serikat

pekerja pada tingkat perusahaan.

Informasi dan data-data dari serikat-serikat pekerja tentu akan

menjadi informasi yang sangat penting tentang ada atau tidak

adanya pelanggaran hak-hak pekerja di perusahaan-

perusahaan. Dan akan semakin

efektif apabila Pengawas

Ketenagakerjaan / Penyidik

Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan mampu membangun koordinasi dan kerjasama dengan Kepolisian dan Kejaksaan.

Selain itu, adanya persepsi yang keliru baik dari aparat penegak hukum maupun pihak terkait menyebabkan penegakan hukum ketenagakerjaan kurang optimal, sebagai contoh banyaknya kasus pembayaran upah minimum dibawah ketentuan yang dilakukan oleh pengusaha tanpa melalui mekanisme persetujuan penangguhan oleh Gubernur setempat. Seharusnya hal tersebut tidak bisa dibernarkan, pembayaran upah minimum terhadap buruh/pekerja di suatu perusahaan tanpa adanya persetujuan Gubernur setempat dengan melakukan persetujuan penangguhan pembayaran upah minimum pada tahun berjalan adalah suatu pelanggaran hukum walaupun adanya kesepakatan dengan buruh/pekerja dan/atau Serikat buruh/pekerja di perusahaan tersebut.

b. Faktor substansi hukum

Bahwa pengaturan tindak pidana dalam Undang-undang Ketenagakerjaan belum mengatur semua kejahatan-kejahatan yang terjadi terhadap pekerja, seperti: penerapan outsourcing, kontrak,

borongan dan harian lepas yang tidak sesuai dengan UU. Tetapi berdasarkan kewenangan dari Pengawas Ketenagakerjaan / Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan tersebut apabila dimaksimalkan akan dapat memberikan shock therapy bagi pengusaha untuk menghargai hukum dan pekerja sebagai tulang punggung perekonomian suatu bangsa.

c. Faktor kultur /budaya hukum

Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat 2 (dua) upaya hukum yang dapat diambil yaitu mekanisme perdata melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan mekanisme pidana melalui Kepolisian atau Pengawas Ketenagakerjaan. Usaha untuk mengefektifkan penegakan hukum pidana ketenagakerjaan dapat dilakukan oleh pekerja dengan meningkatkan pemahaman terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan secara utuh sehingga pekerja dapat memahami mana yang menjadi hak-haknya. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan begitu banyak jenis tindak pidana ketenagakerjaan, dimana pelanggaran atas hak-hak buruh dibagi dalam dua kategori tindak pidana, yaitu tindak pidana

kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Namun, masalah tindak pidana ini tak pernah terdengar dipermukaan karena para buruh dan pengusaha lebih memfokuskan pada penyelesaian lewat PHI yang belum begitu efektif dan memberikan keadilan masyarakat khususnya buruh / pekerja. Kecendrungan pekerja yang lebih mendahulukan kasus perselisihan disebabkan karena pekerja belum mampu membedakan antara perselisihan dan pelanggaran pidana ketenagakerjaan. Serikat pekerja kurang cermat memposisikan kasus antara perselisihan atau pelanggaran. Ini kelemahan dari serikat pekerja yang kurang cermat memahami redaksi pasal per pasal dari suatu Undang-undang. Sehingga sebaiknya sebelum mengadvokasi suatu kasus, perlu melakukan bedah kasus dengan melibatkan akademisi. Tujuannya selain dapat dipetakan antara perselisihan dan pelanggaran, hasilnya dapat dijadikan senjata dalam melakukan advokasi. Mengedepankan penyelesaian kasus pelanggaran lebih penting ketimbang perselisihan. Salah satu keuntungannya apabila mendahulukan penyelesaian lewat proses pidana, putusannya bisa dijadikan bukti kuat dalam

penyelesaian perkara perselisihannya lewat jalur PHI.

Hukum pidana memang seharusnya digunakan pada saat norma lainnya tidak bisa digunakan (ultimum remedium) dalam pencapaian tujuannya, namun fungsi hukum pidana dapat juga menjadi Premium remedium (lebih didahulukan penerapannya) jika belum ada sarana atau kondisi yang memadai tegakknya aturan atau cita-cita yang diharapkan. Dalam konteks saat ini, ditengah lemahnya penegakkan hukum ketenagakerjaan, pidana ketenagakerjaan yang sejatinya telah ada pengaturannya bisa diimplementasikan penerapannya lebih optimal. Sebenarnya beberapa putusan pidana ketenagakerjaan yang telah ada dapat menjadi langkah awal agar penerapan hukum pidana ketenagakerjaan dapat terus berjalan sesuai norma dan aturan yang ada.

Untuk mewujudkan sistem penegakan hukum pidana ketenagakerjaan yang baik, setidaknya substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum harus terwujud dengan baik pula. Dengan mendasarkan pada teori sistem hukum Lawrence M Friedman dapat dianalisis faktor-faktor yang menyebabkan mekanisme

pidana menjadi belum efektif, diantaranya :

1. faktor struktur hukum,
 - a. Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dalam menjalankan peran dan fungsinya harus memiliki komitmen yang kuat dan konsisten dalam melaksanakan tugas pengawasan dan penegakan hukum. Sedangkan dalam kenyatannya hal tersebut tidaklah mudah, banyak situasi internal pemerintahan yang mengakibatkan tugas Pengawas Ketenagakerjaan/ penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) Ketenagakerjaan tidak dapat berjalan. Misalnya lemahnya dukungan pemerintah mengenai fasilitas dan rendahnya tingkat profesionalisme dan militansi Pengawas Ketenagakerjaan / penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dalam berhadapan dengan pengusaha.
 - b. Kurangnya koordinasi antara Pengawas Ketenagakerjaan / penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dengan pihak Kepolisian dan kejaksaan, serta pihak serikat pekerja.
 - c. persepsi yang keliru baik dari aparat penegak hukum maupun pihak terkait menyebabkan

penegakan hukum ketenagakerjaan kurang optimal.

2. faktor substansi hukum , bahwa dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih belum mengatur semua kejahatan yang terjadi terhadap pekerja yang merupakan tindak pidana,
3. faktor budaya hukum, bahwa pihak pekerja lebih memfokuskan pada penyelesaian lewat PHI yang belum begitu efektif dan memberikan keadilan masyarakat khususnya bagi pekerja. Kecendrungan pekerja yang lebih mendahulukan kasus perselisihan disebabkan karena pekerja belum mampu membedakan antara perselisihan dan pelanggaran pidana ketenagakerjaan, serta Serikat pekerja kurang cermat dalam memposisikan kasus antara perselisihan atau pelanggaran

Untuk mengefektifkan penegakan hukum pidana ketenagakerjaan maka perlu lebih membangun koordinasi dan kerjasama antara Pengawas Ketenagakerjaan / penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dengan Kepolisian dan Kejaksaan, meningkatkan koordinasi dengan pihak serikat

pekerja dalam hal informasi dan data-data terkait adanya pelanggaran hak-hak pekerja, meningkatkan pemahaman pekerja terhadap Undang-undang Ketenagakerjaan sehingga pekerja dapat memahami apa saja yang menjadi hak dan kewajibannya. Berdasarkan kewenangan yang diberikan kepada Pengawas Ketenagakerjaan / Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dan ketentuan pidana yang sudah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, apabila dimaksimalkan maka akan dapat memberikan shock therapy bagi pengusaha untuk menghargai hukum dan pekerja sebagai tulang punggung perekonomian suatu bangsa.

Hukum pidana memang seharusnya digunakan pada saat norma lainnya tidak bisa digunakan (*ultimum remedium*) dalam pencapaian tujuannya, namun fungsi hukum pidana dapat juga menjadi *Premium remedium* (lebih didahulukan penerapannya) jika belum ada sarana atau kondisi yang memadai tegaknya aturan atau cita-cita yang diharapkan. Ditengah lemahnya penegakkan hukum ketenagakerjaan, pidana ketenagakerjaan yang sebenarnya telah ada pengaturannya bisa

diimplementasikan penerapannya lebih optimal.

E. KESIMPULAN

Penegakan hukum pidana bidang ketenagakerjaan dilakukan melalui upaya atau pendekatan persuasif edukatif dengan mengedepankan sosialisasi serta informasi tentang peraturan dan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan oleh pengawas ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan berlangsung melalui pertama tahap preventif edukatif yaitu kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasehatan teknis, dan pendampingan. Kedua tahap represif non yustisial, yaitu upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan. Ketiga apabila tahap pertama dan kedua masih diabaikan dan belum ada perbaikan maka ditempuh tahap represif yustisial, yaitu upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan. Dalam hal ini Pengawas Ketenagakerjaan diberikan wewenang sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan penyidikan dengan kepada Hukum Acara Pidana (KUHP).

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memuat aturan hubungan ketenagakerjaan, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, hingga sanksi hukum pidana ketenagakerjaan. Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, ada banyak sanksi pidana yang dapat dikenakan terhadap pengusaha/perusahaan yang melanggar hak pekerja, baik yang sifatnya administratif maupun sanksi pidana penjara dan denda. Meskipun sudah ada norma aturannya, namun kenyataannya hukum pidana perburuhan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ini masih jarang diimplementasikan. Hal ini karena para pekerja/buruh dan aktivis buruh masih sering terfokus hanya pada penyelesaian melalui PHI saja, padahal terkait dengan pelanggaran hak-hak buruh harus didorong untuk melalui mekanisme pidana yaitu melalui Pengawas Ketenagakerjaan/ Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan ataupun langsung kepada Polisi selaku penyidik tindak pidana sesuai dengan KUHAP. Dari pihak pekerja sendiri, kerap menjadikan instrumen Pidana hanya untuk menekan pengusaha saja, sehingga tidak serius dalam mengumpulkan alat bukti. Dan apabila hak telah dibayar, pidana ditinggalkan, padahal pembayaran hak tersebut tidak menghapus pidana.

DAFTAR PUSTAKA

- F. Susanto, Anton.2004. *Wajah Peradilan Kita, konstruksi Sosial Tentang Penyimpangan, Mekanisme kontrol dan Akuntabilitas Peradilan Pidana*. Refka Aditama. Bandung.
- M Friedman, Lawrence.2013. *The Legal System A Social Science Perspective (terj. M.Khozim)*, Nusa Pedia . Bandung.
- Moeljatno. 2008. *Dasar-dasar Hukum Pidana Indonesia*. Rineka Cipta.Jakarta.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti . Bandung.
- Nawawi Arief, Barda. 2007. *Kapita Selekta hukum pidana tentang system peradilan pidana terpadu*. BP Undip. Semarang.
- _____. 2011. *Reformasi Sistem Peradilan (Sistem Penegakan Hukum Di Indonesia)*. BP. Undip. Semarang.
- Syamsuddin, Aziz. 2011. *Tindak Pidana Khusus Cetakan Pertama*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Waluyo, Bambang.2002. *Penelitian Hukum Dalam Praktek*. Sinar Grafika . Jakarta.
- Rocky Marbun. 2014.*Grand Design Politik Hukum Pidana dan Sistem Hukum Pidana Indonesia Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945* . Padjadjaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 1 – No 3 - (online) <http://jurnal.unpad.ac.id>