

TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN

Oleh : Hutri Yustie Annisa, SH

I. Pendahuluan

Orang awam telah memahami makna "pidana" sebagai hukuman, sedangkan istilah "pidanaan" disamakan dengan penghukuman yang di dalamnya juga meliputi makna penjatuan hukuman, pemberian pidana dan hukuman pidana. Istilah pidana digunakan untuk penentuan jenis-jenis pidana yang meliputi pidana penjara, pidana tutupan, pidana pengawasan, pidana denda dan pidana kerja sosial, serta pidana mati (sebagai pidana pokok yang bersifat khusus dan selalu diancamkan secara alternatif), termasuk pidana tambahan. Pidanaan mempunyai makna yang lebih umum atau luas dibandingkan dengan makna pidana yang hanya berkisar pada jenis hukuman.¹

Pidanaan adalah sinonim dengan istilah penghukuman. Makna pidana itu sendiri mempunyai arti derita atau nestapa.

Pidana adalah penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu. Pidana secara tradisional dapat pula didefinisikan sebagai nestapa yang dikenakan oleh Negara kepada seseorang yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan undang-undang.²

KUHP membagi tindak pidana ke dalam dua bentuk atau kualifikasi tindak pidana yaitu berupa kejahatan (ditempatkan di Buku II) dan pelanggaran (ditempatkan di Buku III). Dalam KUHP itu sendiri tidak dijelaskan mengenai makna tindak pidana, yang oleh orang Belanda disebut "*strafbaar feit*" atau "*delic*". *Strafbaar feit* adalah suatu perilaku manusia yang pada suatu saat tertentu telah ditolak di dalam suatu pergaulan hidup tertentu dan dianggap sebagai perilaku yang harus ditiadakan oleh hukum pidana dengan menggunakan sarana-sarana yang bersifat memaksa yang terdapat di dalamnya.³

¹ Suharyono, AR, Ketentuan Pidana dalam Sistem Peradilan Di Indonesia, disampaikan pada Seminar Hukum, tanggal 20 Agustus 2010 di Kementerian Hukum dan HAM

² Sudarto, Hukum dan Hukum Pidana, Alumni, Bandung, 1983, halaman 35

³ Suharyono, AR

Pada umumnya, pembentukan undang-undang selalu mengatakan bahwa salah satu usaha penanggulangan kejahatan adalah dengan menggunakan hukum pidana dengan sanksinya berupa pidana. Dalam praktek di Indonesia, dapat diketahui bahwa pemikiran orang mengenai pidana dan pemidanaan dewasa ini sedikit banyak masih dipengaruhi oleh pemikiran-pemikiran pada beberapa abad yang lalu, walaupun sekarang ini sudah mulai berubah sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan yang baru, terutama ilmu kriminologi, dan adanya pembaruan-pembaruan dalam system pemidanaan di berbagai negara.⁴ Pemidanaan bertujuan : - mencegah dilakukannya tindak pidana dengan menegakkan norma hukum demi pengayoman masyarakat; - memasyarakatkan terpidana dengan mengadakan pembinaan sehingga menjadi orang yang baik dan berguna; - menyelesaikan konflik yang ditimbulkan oleh tindak pidana, memulihkan keseimbangan, dan mendatangkan rasa damai dalam masyarakat; dan - membebaskan rasa bersalah pada terpidana.	Ancaman hukuman yang ditentukan dalam suatu undang-undang pada umumnya menimbulkan pemaksaan psikologis bagi mereka yang akan atau telah melakukan pelanggaran pidana. Teori pemaksaan psikologis dimaksudkan bahwa ancaman hukuman itu harus dapat mencegah niat orang untuk melakukan kejahatan, dalam arti orang harus menyadari bahwa jika melakukan suatu kejahatan itu mereka pasti akan dipidana. Jadi, tujuan utama pidana adalah memaksa penduduk secara psikologis agar mereka itu jangan sampai melakukan tindakan yang bersifat melanggar hukum.⁵ Asas yang penting bagi pemberian ancaman pidana yakni setiap penjatuhan pidana oleh hakim haruslah merupakan suatu akibat hukum dari suatu ketentuan menurut undang-undang dengan maksud menjamin hak-hak yang ada pada setiap orang. Undang-undang harus memberikan suatu ancaman pidana berupa suatu penderitaan kepada setiap orang yang melakukan pelanggaran hukum. Dari teori di atas, beberapa pandangan para ahli mengenai pemidanaan menjadi sangat kompleks sebagai akibat dari usaha untuk lebih memperhatikan faktor-
--	---

⁴ Suharyono, AR

⁵ Muladi, Lembaga Pidana Bersyarat, Alumni, Bandung, 1983, halaman 42

faktor yang menyangkut hak-hak asasi manusia serta menjadikan pidana bersifat operasional dan fungsional. Dengan demikian, diperlukan pendekatan *multi dimensional* yang bersifat mendasar terhadap dampak pemidanaan, baik yang menyangkut dampak yang bersifat individual maupun dampak yang bersifat sosial. Pendekatan semacam ini mengakibatkan adanya keharusan untuk memilih teori integratif tentang tujuan pemidanaan yang dapat memenuhi fungsinya dalam rangka mengatasi kerusakan-kerusakan yang diakibatkan tindak pidana (*individual and social damages*). Tujuan pemidanaan bertolak dari pemikiran bahwa system hukum pidana merupakan suatu kesatuan system yang bertujuan (*purposive system* atau *teleological system*) dan pidana hanya merupakan alat/sarana untuk mencapai tujuan.⁶

Dalam menentukan pidana, di samping mempertimbangkan mengenai dampak yang ditimbulkan oleh tindak pidana dalam masyarakat serta unsur kesalahan pelaku, juga harus mempertimbangkan sifat jahatnya perbuatan. Apakah pegawai negeri yang tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan yang menjadi

kewajibannya patut dipidana? Hukum administrasi menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan aparatur pemerintah untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan atau suatu perintah jabatan tidak bersifat *onrechtmatig* (bertentangan dengan hukum) sehingga tidak menyebabkan penjatuhan pidana. Hal ini sejalan dengan asas hukum administrasi bahwa setiap tindakan pemerintah selalu harus dianggap *rechtmatig* sampai pada pembatalannya.⁷

Penentuan pidana juga terdapat dalam beberapa peraturan undang-undang. Tidak hanya persoalan kejahatan, tetapi dalam ketenagakerjaan juga dapat terjadi tindak pidana atau perbuatan melawan hukum. Tindak pidana dalam ketenagakerjaan dapat diproses sesuai dengan kewenangan lembaga penegak hukum. Lembaga penegak hukum yang dimaksud disini adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Belakangan ini dapat kita lihat di beberapa pemberitaan, perselisihan hubungan industrial yang diikuti dengan mogok kerja sangat marak terjadi. Dari tuntutan yang diajukan oleh para pekerja/buruh tersebut banyak yang diindikasikan mengandung unsur pidana.

⁶ Suharyono, AR

⁷ Suharyono, AR

Perselisihan hubungan industrial yang bersifat normatif sesungguhnya tidak perlu terjadi apabila fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) berjalan dengan baik.

Dari gambaran permasalahan ketenagakerjaan yang sering kita temui belakangan ini, kami mencoba mengkaji persoalan pidana apa saja yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di negara kita dan implementasi penyelesaiannya dalam sebuah tulisan yang berjudul "**Tindak Pidana Ketenagakerjaan**".

II. Pidana Ketenagakerjaan

Tindak pidana dapat terjadi di mana saja, kapan saja dan bahkan terhadap siapa saja. Tindak pidana diartikan sebagai perbuatan melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang oleh peraturan perundang-undangan dinyatakan sebagai perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana. Jan Remmelink mengartikan tindak pidana dengan mengawali pernyataan bahwa untuk dapat menghukum seseorang sekaligus memenuhi tuntutan keadilan dan kemanusiaan, harus ada suatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan yang dapat dipersalahkan kepada pelakunya.⁸

Tindak pidana dapat terjadi pada bidang ketenagakerjaan. Pengusaha juga acap kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya dengan para pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja telah diatur tentang rambu-rambu hukum yang harus dipahami dan dipatuhi semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja.

Tindak pidana dapat terjadi pada bidang ketenagakerjaan. Pengusaha juga acap kali melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun perjanjian kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya dengan para pekerja/buruh.

⁸ Remmelink, Jan, *Hukum Pidana – Komentar atas Pasal-pasal Terpenting dari KUHP Belanda dan Pidananya dalam KUHP Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2003, halaman 17

Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja telah diatur tentang rambu-rambu hukum yang harus dipahami dan dipatuhi semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja/buruh karena memuat segala konsekuensi yang menjadi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan pelaksanaannya yang antara lain dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja telah diatur tentang rambu-rambu hukum yang harus dipahami dan dipatuhi semua pihak yang terkait dengan hubungan kerja.

Hukum ketenagakerjaan membedakan antara pelanggaran dan perselisihan. Pelanggaran terdapat dalam pasal yang sifatnya memaksa (*dwingen recht*), contohnya adalah pasal yang melarang pengusaha membayar upah pekerja dibawah upah minimum.

Salah satu ciri khas dari pasal pelanggaran adalah adanya ancaman sanksi pidana bagi mereka yang melanggar. Sementara perselisihan diatur dalam pasal-pasal yang sifatnya mengatur (*aanvullent recht*), contohnya adalah pasal yang melarang penerapan masa percobaan bagi pekerja kontrak. Memang tak ada ancaman sanksi pidana bagi pelanggarnya. Namun demikian biasanya pasal lain sudah mengatur sanksinya, misalnya adalah batal demi hukum masa percobaan bagi pekerja kontrak. Salah satu ciri khas dari pasal pelanggaran adalah adanya ancaman sanksi pidana bagi mereka yang melanggar. Sementara perselisihan diatur dalam pasal-pasal yang sifatnya mengatur (*aanvullent recht*), contohnya adalah pasal yang melarang penerapan masa percobaan bagi pekerja kontrak. Memang tak ada ancaman sanksi pidana bagi pelanggarnya. Namun demikian biasanya pasal lain sudah mengatur sanksinya, misalnya adalah batal demi hukum masa percobaan bagi pekerja kontrak.

III. Jenis-jenis Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur 2 (dua) kategori tindak pidana, yaitu : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur 2 (dua) kategori tindak pidana, yaitu :

1. Tindak Pidana Kejahatan dilihat dari beratnya hukuman dan denda, dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok :

- a. Sebagaimana Pasal 183 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 74 mengenai larangan mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk dapat dikenakan sanksi penjara minimal 2 (dua) tahun maksimal 5 (lima) tahun dan/atau denda minimal Rp. 200.000.000,- maksimal Rp. 500.000.000,-
- b. Sebagaimana Pasal 184 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 167 ayat (5) mengenai pekerja/buruh yang di PHK karena pensiun tetapi pengusaha tidak mau membayar pesangonnya 2x ketentuan Pasal 156 UUK dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) tahun maksimal 5 (lima) tahun dan/atau denda Rp. 100.000.000,- maksimal Rp. 500.000.000,-

c. Sebagaimana Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan pelanggaran Pasal 42 ayat (1) dan (2) mengenai larangan pekerja asing tanpa izin dan perorangan yang mempekerjakan pekerja asing; Pasal 68 mengenai pengusaha dilarang mempekerjakan anak; Pasal 69 ayat (2) mengenai mempekerjakan anak tanpa izin orang tuannya; Pasal 80 mengenai jaminan kesempatan beribadah yang cukup; Pasal 82 mengenai cuti karena melahirkan dan keguguran kandungan; Pasal 90 ayat (1) mengenai membayar upah lebih rendah dari upah minimum; Pasal 143 mengenai menghalangi kebebasan buruh untuk berserikat; dan Pasal 160 ayat (4) dan (7) mengenai mempekerjakan buruh yang tidak bersalah dalam 6 (enam) bulan sebelum perkara pidana diadili dan kewajiban pengusaha membayar uang penghargaan masa kerja bagi buruh yang di PHK karena diadili dalam perkara pidana, dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara minimal 1 (satu) tahun maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda Rp. 100.000.000,- maksimal Rp. 400.000.000,-.

2. Tindak Pidana Pelanggaran dilihat dari beratnya hukuman dan denda dibagi menjadi 3 (tiga) :

a. Sebagaimana Pasal 186 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 35 ayat (2) mengenai kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja memberi perlindungan sejak rekrutment sampai penempatan tenaga kerja; pelanggaran Pasal 35 ayat (3) mengenai perlindungan oleh pemberi kerja atas kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan mental dan fisik; pelanggaran Pasal 93 ayat (2) mengenai pembayaran upah karena sakit/karena tugas negara/pengusaha tidak mau mempekerjakan buruh sesuai perjanjian/hak istirahat buruh/tugas melaksanakan fungsi serikat pekerja/buruh; pelanggaran Pasal 137 mengenai hak mogok; pelanggaran Pasal 138 ayat (1) mengenai menghalangi maksud serikat pekerja/buruh untuk mogok kerja dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,- maksimal Rp. 400.000.000,-

b. Sebagaimana diatur Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 37 ayat (2) mengenai lembaga penempatan tenaga kerja tanpa ijin tertulis dari Menteri/pejabat yang ditunjuk; pelanggaran Pasal 44 ayat (1) mengenai pemberi kerja asing wajib mentaati standar dan kompetensi yang berlaku; pelanggaran Pasal 45 ayat (1) mengenai tenaga kerja WNI sebagai pendamping tenaga kerja asing; pelanggaran Pasal 67 ayat (1) mengenai pemberian pesangon bagi buruh yang pensiun; pelanggaran Pasal 71 ayat (2) mengenai syarat-syarat mempekerjakan anak; pelanggaran Pasal 76 mengenai perlindungan bagi tenaga kerja perempuan; pelanggaran Pasal 78 ayat (2) mengenai wajib bayar upah pada jam kerja lembur dapat dikenakan sanksi; pelanggaran Pasal 79 ayat (1) dan (2) mengenai waktu istirahat bagi buruh; pelanggaran Pasal 85 ayat (3) mengenai pembayaran upah lembur pada hari libur resmi; dan pelanggaran Pasal 144 mengenai mengganti buruh yang mogok dengan buruh yang baru

dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 12 (dua belas) bulan dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,- maksimal Rp. 100.000.000,- dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 12 (dua belas) bulan dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,- maksimal Rp. 100.000.000,-

- c. Sebagaimana dalam Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 14 ayat (2) mengenai perijinan bagi lembaga pelatihan swasta; pelanggaran Pasal 38 ayat (2) mengenai biaya penempatan tenaga kerja oleh swasta; pelanggaran Pasal 63 ayat (1) mengenai PKWT secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan; pelanggaran Pasal 78 ayat (1) mengenai syarat-syarat mempekerjakan buruh di luar jam kerja; pelanggaran Pasal 108 ayat (1) mengenai wajib membuat peraturan perusahaan dengan 10 orang buruh; pelanggaran Pasal 111 ayat (3) mengenai masa berlaku Peraturan 2 tahun dan wajib diperbaharui; pelanggaran Pasal 114 mengenai peraturan perusahaan wajib dijelaskan kepada buruh dan perubahannya dan pelanggaran Pasal 148 mengenai syarat-syarat lock out dapat

dikenakan sanksi pidana minimal Rp. 5.000.000,- maksimal Rp. 50.000.000,-

IV. PENEGAK HUKUM KETENAGAKERJAAN

Bicara mengenai aparat hukum yang berwenang menegakkan ketentuan pidana, tentu pikiran kita akan langsung melayang ke kepolisian. Polisi adalah penegak hukum yang pertama kali bersinggungan ketika terjadi tindak pidana di lapangan. Sementara jika bicara mengenai ketenagakerjaan, UU ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan (PPK).

Sehubungan dengan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, diperlukan pemberdayaan secara optimal melalui pembinaan, pengendalian dan pengawasan. Saat ini telah dibentuk Kesepakatan Bersama antara Kemenakertrans dengan Kepolisian Negara RI Nomor KEP.220/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Koordinasi Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.⁹

⁹ Kesepakatan Bersama Antara Kemnakertrans dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor KEP.220/MEN/X/2010 tanggal 7 Oktober 2010 tentang Pelaksanaan Koordinasi Penegakan Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Tentunya tujuan Kesepakatan Bersama ini adalah agar tercapainya pelaksanaan koordinasi penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yang berkeadilan dan menghormati hak asasi manusia. Dalam rangka koordinasi ini, Kepolisian dan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan saling memberikan informasi tentang adanya indikasi, rencana dan perbuatan pihak tertentu yang melanggar hukum ketenagakerjaan serta melakukan pencegahan dan penindakan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Apabila terdapat pelanggaran hukum ketenagakerjaan, penanganannya tentu dilakukan secara bersama-sama sesuai dengan kewenangan masing-masing.

Gindo Nadapdap dalam tulisannya mengatakan, pengalaman berperkara di PHI ternyata tidak menyelesaikan masalah, malahan menambah masalah. Buruh bolak-balik ke PHI tidak saja hanya bersidang, tetapi juga untuk mempertanyakan keberlanjutan kasusnya. Akibatnya buruh selalu dirugikan, hak-haknya yang dirampas oleh pengusaha tidak pernah dapat diperolehnya.

Tidak jarang perkara buruh yang diajukan melalui proses PHI, akhirnya gantung begitu saja karena tidak tahan menunggu lamanya proses tersebut. Bertahun-tahun belum putus-putus tentu menimbulkan keputusan¹⁰.

Melihat realitas penyelesaian melalui PHI di atas, maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harapan buruh satu-satunya untuk mendapatkan keadilan dan kepastian hukum adalah melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Sesuai Pasal 176 UUK Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Untuk menjaga kompetensi dan independensi inilah maka UUK menetapkan bahwa pengangkatan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuknya.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, harapan buruh untuk mendapat keadilan dan kepastian hukum adalah melalui penegakan tindak pidana ketenagakerjaan.

¹⁰ Nadapdap, Gindo, Advokasi Tim Pembela Kaum Buruh, Rakyat Meggugat, May 2009, <http://www.hukumonline.com>

Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa institusi yang memiliki kewenangan melakukan penegakan tindak pidana ketenagakerjaan (penyelidikan dan penyidikan) adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Sesuai Pasal 176 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹¹ Dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Pengawas Ketenagakerjaan wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan juga tidak boleh menyalahgunakan kewenangannya. Keberadaan pengawas ketenagakerjaan mempunyai peranan yang penting dalam penerapan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang adil dan seragam secara nasional, bersikap profesional, tidak	memihak dalam menegakkan hukum di bidang ketenakerjaan serta memberikan pelayanan yang terbaik bagi pengusaha, pekerja/buruh dan masyarakat pada umumnya. V. KEWENANGAN PEGAWAI PENGAWAS KETENAGAKERJAAN (PPK) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) yang telah memiliki yang telah memiliki kewenanga sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil di bidang ketenagakerjaan mempunyai kewenangan sebagaimana diatur Pasal 182 UUK, yaitu: 1. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; 2. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; 3. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
---	---

¹¹ Nadapdap, Gindo, Tindak Pidana Ketenagakerjaan, April 2010, <http://www.kpsmedan.org>

4. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ;
5. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan ; dan
7. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Koordinasi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Pengaturan tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan tersebut adalah merupakan suatu peluang bagi kalangan buruh untuk memperjuangkan hak-hak dari kaum buruh. Setiap pelanggaran hak-hak buruh harus didorong melalui jalur pidana yaitu Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) ataupun langsung kepada Polri selaku penyidik tindak pidana sesuai dengan Kitab Undang - Undang Hukum Acara Pidana (Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981).

Memang pengaturan tindak pidana dalam undang-undang tersebut belum mengatur semua kejahatan-kejahatan yang terjadi terhadap buruh, seperti: penerapan outsourcing, kontrak, borongan dan harian lepas secara berlebihan (tidak sesuai dengan Undang-Undang).

Tetapi apa yang menjadi kewenangan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) tersebut, jika dimaksimalkan akan dapat memberikan *shock therapy* bagi pengusaha untuk menghargai hukum dan buruh sebagai tulang punggung perekonomian suatu bangsa.

Di samping itu dalam melaksanakan tugasnya, PPK diharapkan mau bekerja sama atau meminta informasi dan data-data secara rutin (reguler) kepada pengurus-pengurus serikat buruh tingkat kabupaten/kota termasuk serikat buruh pada tingkat perusahaan. Informasi dan data-data dari serikat-serikat buruh tentu akan menjadi informasi yang sangat penting tentang ada atau tidak adanya pelanggaran hak-hak buruh di perusahaan-perusahaan.

Tugas pengawasan dan penyidikan atas pelanggaran hak-hak dari buruh di perusahaan-perusahaan yang dilakukan oleh PPK tentu akan semakin efektif jika PPK mampu membangun koordinasi dan kerjasama dengan Kepolisian dan Kejaksaan.

Harapan buruh kepada PPK saat ini sangat besar untuk berani bertindak tegas kepada pengusaha-pengusaha nakal yang selalu melanggar/melawan ketentuan Undang-Undang. Undang-Undang mengatakan pengusaha dapat di penjara karena melanggar Undang-Undang, bukan hanya buruh yang dapat di penjara. Semua orang sama kedudukannya di hadapan hukum.

VI. KESIMPULAN

Tindak pidana dapat terjadi di mana saja dan kapan saja. Dalam bidang ketenagakerjaan pun dapat terjadi tindak pidana. Entah itu pada Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pada Pengusaha sekalipun. Dan apabila dikaji ulang, tindak pidana ketenagakerjaan ini acap kali dilakukan oleh para Pengusaha. Pidana yang dilakukan dalam hal ini tentunya adalah pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ataupun perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang telah disepakati oleh Pekerja/Buruh dengan Pengusaha.

Ada berbagai macam tindak pidana dalam hal ketenagakerjaan. Tindak pidana ini digolongkan ke dalam 2 (dua) jenis, yaitu Tindak Pidana Kejahatan dan Tindak Pidana Pelanggaran. Kedua jenis tindak pidana ini juga memiliki ancaman hukuman yang berbeda tingkatannya tindak pidana yang dilakukan.

Institusi yang memiliki kewenangan melakukan penegakan tindak pidana ketenagakerjaan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK). Kewenangan PPK ini adalah melakukan penyelidikan di bidang ketenagakerjaan termasuk terhadap tindak pidana yang terjadi dalam lingkungan ketenagakerjaan.

Tentunya dalam melakukan penyelidikan terhadap tindak pidana ini diperlukan koordinasi antara Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan juga Pengusaha. Dan juga tentu akan semakin efektif jika Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) mampu membangun koordinasi dan kerjasama dengan Kepolisian dan Kejaksaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Muladi, Lembaga Pidana Bersyarat, 1983, Alumni, Bandung
2. Sudarto, Hukum dan Hukum Pidana, 1983, Alumni, Bandung
3. Suharyono, AR, Ketentuan Pidana dalam Sistem Peradilan Di Indonesia, pada Seminar Hukum, tanggal 20 Agustus 2010 di Kementerian Hukum dan HAM
4. Gindo Nadapdap, Advokasi Tim Pembela Kaum Buruh, Rakyat Menggugat, May 2009, <http://www.hukumonline.com>
5. Gindo Nadapdap, Tindak Pidana Ketenagakerjaan, <http://www.kpsmedan.org>
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
7. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
8. Kesepakatan Bersama Antara Kemnakertrans dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor KEP.220/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Koordinasi Penegakan Hukum Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian