

PENERAPAN SANKSI PIDANA ATAS PELANGGARAN PENGUPAHAN KETENAGAKERJAAN

Dwi Hariyanti¹, Sadjijono²

Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Bhayangkara Surabaya^{1,2}

ABSTRAK

Tenaga kerja dalam hubungan industrial berada pada posisi yang lemah dibandingkan posisi pengusaha. Pemerintah berperan penting untuk melindungi kepentingan tenaga kerja. Bentuk perlindungan pemerintah adalah dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai perbuatan tindak pidana ketenagakerjaan beserta sanksinya bagi yang melanggar. Tindak pidana ketenagakerjaan yang sering dilakukan adalah pelanggaran atas pengupahan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ketentuan tindak pidana atas pelanggaran pengupahan diatur dalam Pasal 85 ayat (3), Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 93 ayat (2), sedangkan ketentuan sanksinya diatur dalam Pasal 185 ayat (1), Pasal 186 ayat (1) dan Pasal 187 ayat (1).

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana penerapan sanksi pidana dalam tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan, mengetahui dan menganalisa bagaimana penerapan sanksi pidana dalam tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan dan mengetahui Lembaga mana yang berwenang dalam menerapkan sanksi tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif dan menggunakan pendekatan hukum normatif yaitu melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal 85 ayat (3), Pasal 90 ayat (1), Pasal 93 ayat (2), Pasal 185 ayat (1), Pasal 186 ayat (1) dan Pasal 187 ayat (1) dan peraturan perundangan lainnya yang ada kaitannya. Hasil penelitian ini adalah bahwa penerapan sanksi pidana dalam tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan masih sangat lemah.

Kata Kunci: Penerapan Sanksi Pidana, Pelanggaran Pengupahan, Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

In an industrial relationship, workers have a weak position compared to their employers. Government plays an important role to protect the interests of the workers. These protections are manifested in Indonesian Constitution, Act Number 13/2003 about Employment. In the constitution, regulates about acts of

employment crime and its sanctions for those who violate. The frequent labor crime is about violation of remuneration.

In the constitution which regulates about employment, the provision about criminal acts in remunerations are provided in Article 85 verse (3), Article 90 verse (1) and Article 93 verse (2), while the provisions of sanctions are regulated in Article 185 verse (1), Article 186 verse (1), and Article 187 verse (1).

The purpose of this research is to recognize and analyze how far the sanctions of criminal acts in employment about remunerations are implemented, how the sanctions implemented and to identify which institutions are authorized to apply these sanctions.

This research is a normative research and using normative law approach that is the regulations applied in Indonesia, specifically in Act Number 13 year 2003 about Employment, Article 85 verse (3), Article 90 verse (1), Article 93 verse (2), Article 185 verse (1), Article 186 verse (1), Article 187 verse (1), and other related constitutions.

Keywords: Implementation of Criminal Act, Violation of Remuneration
Employment

PENDAHULUAN

Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila, untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia adalah merupakan tujuan umum bangsa Indonesia sebagaimana termuat di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹ Dan pekerja/buruh Indonesia juga berhak untuk dapat hidup sejahtera, terpenuhi kebutuhan hidupnya secara layak bagi dirinya sendiri dan anggota keluarganya, disamping itu pekerja/buruh Indonesia juga berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan industrial. Hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja juga ditetapkan sebagai hak asasi manusia warga negara yang secara khusus

¹ E. Soelasmini, *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Beserta Dengan Amandemennya* (Bandung: Educative Presindo, 2014).

telah dimuat di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjadi dasar konstitusional negara ini.²

Dalam ketenagakerjaan/perburuhan, pekerja/ buruh senantiasa berada pada posisi yang lemah dibanding posisi pengusaha, karenanya sistem hukum ketenagakerjaan/perburuhan yang harus dibangun ini adalah sistem hukum ketenagakerjaan/perburuhan yang melindungi (*protektif*) terhadap buruh/pekerja. Melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia salah satu tujuannya adalah untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraan.³

Adanya kepentingan yang saling bertolak belakang dalam pengupahan sapat menimbulkan perselisihan

² Ibid.

³ E. Soelasmini, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan* (Jombang: Firajaya Media, 2014).

antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan pengupahan yang sering terjadi adalah mengenai: pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi, akan tetapi tidak dibayar sebagai upah kerja lembur, pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh dibawah ketentuan Upah Minimum kabupaten/kota dan pengusaha yang tidak membayar upah pekerja/buruh sebagaimana ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tindakan yang dilakukan oleh pengusaha sebagaimana diuraikan diatas adalah merupakan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan. Dan atas pelanggaran tersebut diatas pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 185 ayat (1), Pasal 186 ayat (1) dan Pasal 187 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Atas pelanggaran pengupahan tersebut pekerja/buruh dapat melaporkan pengusaha ke bidang pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota atau ke bidang

pengawasan Dinas Tenaga Kerja Propinsi atau ke bidang pengawasan ketenagakerjaan Kemernterian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Dalam tindak pidana dibidang ketenagakerjaan peranan pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, khususnya bidang pengawasan sangat penting.

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penerapan sanksi atas pelanggaran pengupahan yang dilakukan oleh pengusaha tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak atau ganti kerugian kepada pekerja/buruh. Pengaturan mengenai pengawasan selanjutnya diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 09 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Sanksi pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal

185 ayat (1), Pasal 186 ayat (1) dan Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah berupa: sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000, - (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000, - (empat ratus juta rupiah); sanksi pidana penjara paling singkat (1) satu bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000, - (empat ratus juta rupiah); sanksi pidana kurungan paling singkat (1) satu bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000, - (seratus juta rupiah);

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai

pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang mempunyai lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan baik di lingkungan pemerintah pusat, maupun di lingkungan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Surat Menteri Ketenagakerjaan RI kepada gubernur se Indonesia Nomor B.21/M.NAKER/BINWASK3-BPHK/II/2017, tertanggal 13 Februari 2017 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil yang menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan yang dialihkan dari Pegawai Negeri Sipil kabupaten/kota menjadi Pegawai Negeri Sipil pemerintah daerah propinsi. Dan selanjutnya kewenangan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan efektif per 01 Januari 2017 menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Propinsi, sehingga tugas dan fungsi

pengawasan ketenagakerjaan, antara lain dalam hal melakukan pemeriksaan, penyelidikan serta penyidikan ketenagakerjaan dalam rangka perlindungan pekerja/buruh dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi. Adapun pelayanan yang terkait dengan tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan tersebut antara lain adalah pelayanan pengaduan permasalahan ketenagakerjaan yang bersifat normatif berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan sebagaimana tersebut diatas adalah merupakan hal-hal yang menjadi latar belakang, yang selanjutnya dilakukan penelitian dan penganalisaan untuk dapat mengetahui terhadap hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu diterapkan dan

lembaga manakah yang berwenang untuk menerpkan sanksi pidana atas pelanggaran upah ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Adapun tujuan dari diadakan penelitian ini adalah:

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana proses penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan.

2. Tujuan Khusus

Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana lembaga penerap dalam menerapkan sanksi pidana atas pelanggaran upah ketenagakerjaan.

Dan mengenai kajian pustaka dalam penelitian ini dalah sebagai berikut:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat antara lain untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh dalam mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Dalam hubungan industrial terdapat tiga pelaku utama yaitu, pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Dalam hubungan industrial ini posisi pekerja/buruh sangat lemah dibandingkan posisi dari pengusaha, karenanya dalam hal ini pemerintah harus mengambil peran penting untuk memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh. Menurut Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan dari “hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, unsur pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”⁴

Sedangkan menurut Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13/2003, tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan dari pengusaha adalah sebagai berikut:

Pengusaha adalah a. orang perseorangan, persekutuan, atau

badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.⁵

Perusahaan adalah a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

Hal itu adalah merupakan definisi perusahaan menurut ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan
Pasal 1 ayat (6).

Pengusaha diwajibkan untuk membayar upah pekerja/buruh sesuai upah minimum kabupaten/kota/propinsi atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Bagi pengusaha yang membayar upah pekerja/buruh dibawah ketentuan upah minimum kabupaten /kota /propinsi dapat dikatakan melakukan tindak pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan. Pengusaha yang melakukan tindak pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengusaha tetap ada kewajiban untuk membayar upah pekerja/ buruh walaupun pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan. Upah pekerja/buruh tetap dibayar oleh pengusaha walaupun pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan adalah apabila pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, pekerja/buruh menikah,

menikahkan, mengkhitankan, membaktiskan anaknya, isteri melahirkan, keguran kandungan, isteri/suami/anak/menantu/orang tua/mertua/anggota keluarga yang tinggal dalam satu rumah meninggal dunia, pekerja/buruh sedang menjalankan kewajiban terhadap negara, pekerja/buruh sedang menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya, pekerja/buruh siap melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan pekerja/buruh tersebut, baik karena kesalahan sendiri ataupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha, pekerja/buruh dalam melaksanakan hak istirahat, pekerja/buruh sedang melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha, dan bagi pekerja/buruh yang sedang maelakukan tugas pendidikan dari perusahaan. Selain hal tersebut diatas pengusaha juga diwajibkan untuk membayar upah bagi pekerja/buruh perempuan yang tidak dapat bekerja

karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya. Bagi pengusaha yang tidak bersedia untuk membayar upah pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena alasan sebagaimana diuraikan diatas, maka sebagaimana ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha tersebut telah melakukan pelanggaran tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan dan atas pelanggaran tersebut pengusaha dapat dikenai sanksi.

Adapun sanksi yang dapat dikenakan terhadap pengusaha yang melakukan pelanggaran atas pengupahan sebagaimana ketentuan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah berupa yang pertama pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000, - (seratus juta rupiah), yang kedua pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.

10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000, - (empat ratus juta rupiah), yang ketiga pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000, - (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000, - (empat ratus juta rupiah).

Peran pemerintah dalam melakukan perlindungan terhadap pekerja/buruh terutama perlindungan mengenai pengupahan tercermin dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perbuatan yang merupakan tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan tertuang dalam Pasal 85 ayat (3) dan sanksinya tertuang dalam Pasal 187 ayat (1), Pasal 90 ayat (1) dan sanksinya tertuang dalam Pasal 185 ayat (1) dan Pasal 90 ayat (3) dan sanksinya tertuang dalam Pasal 186 ayat (1).

Dalam melakukan pengawasan dibidang ketenagakerjaan atas

pelanggaran-pelanggaran terhadap norma-norma yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan punya kompetensi dan independen. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai pengawas ketenagakerjaan berkewajiban untuk merahasiakan sesuatu yang bersifat rahasia dan pegawai pengawas ketenagakerjaan dilarang untuk menyalahgunakan kewenangannya.

Menurut penjelasan atas Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “yang dimaksud dengan independen dalam pasal ini adalah pegawai pengawas dalam mengambil keputusan tidak terpengaruh pihak lain”.⁷ Mengenai apa yang dimaksud dengan penyidikan di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan. Tentang apa yang dimaksud dengan penyidikan dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 8 Tahun

1981 tentang Hukum Acara Pidana, yaitu “penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya”.⁸ Adapun definisi mengenai tersangka dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga tidak disebutkan, akan tetapi definisi atau apa yang dimaksud dengan tersangka dapat dilihat pada Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, yaitu “Tersangka adalah seorang yang karena perbuatannya atau keadaannya, berdasarkan bukti permulaan patut diduga sebagai pelaku tindak pidana”.⁹ Mengenai apa yang dimaksud dengan laporan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan, akan tetapi tentang apa yang dimaksud dengan laporan disebutkan dalam Pasal 1 ayat (24)

⁷ Dedi Hamid, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan* (Jakarta: Durat Bahagia, 2003).

⁸ E Utrecht, *Rangkain Sari Kuliah Hukum Pidana II* (Surabaya: Pustaka Tinta Emas, 2000).

⁹ Ibid.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, yaitu “laporan adalah pemberitahuan yang disampaikan oleh seseorang karena hak atau kewajiban berdasarkan undang-undang kepada pejabat yang berwenang tentang telah atau sedang atau diduga akan terjadinya peristiwa pidana.”¹⁰

Dalam melakukan suatu penyidikan di bidang tindak pidana ketenagakerjaan penyidik diberi kewenangan untuk meminta bantuan tenaga ahli untuk memberikan keterangan dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Yang dimaksud tenaga ahli disini adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidang ketenagakerjaan. Seorang tenaga ahli tersebut diminta untuk memberikan keterangan tentang keahliannya di bidang tindak pidana ketenagakerjaan kepada penyidik guna bahan masukan yang mungkin akan dijadikan bahan pertimbangan atau acuan untuk mengambil kebijakan dalam

penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.

Dan apa yang dimaksud dengan keterangan ahli dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak disebutkan, akan tetapi mengenai apa yang dimaksud dengan keterangan ahli dapat dilihat pada Pasal 1 (28) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, yaitu “keterangan ahli adalah keterangan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki keahlian khusus tentang hal yang diperlukan untuk membuat terang suatu perkara pidana guna kepentingan pemeriksaan”.¹¹

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan suatu metode penelitian. Pengertian dari “metode penelitian adalah suatu cara untuk memecahkan masalah ataupun cara mengembangkan ilmu pengetahuan dengan menggunakan metode ilmiah”.¹²

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relatiton Dan Komunikasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2003).

Dan Tipe penelitian dalam hukum normatif ini adalah dengan menggunakan tipe penelitian deskriptif yaitu memberi gambaran yang jelas, sistematis, terperinci dengan menelaah ketentuan-ketentuan hukum positif yang berkaitan atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan beserta penerapan sanksi pidananya, dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundangan lainnya yang ada relevansinya.

Penelitian hukum normatif merupakan penelitian di bidang ilmu hukum. Pendekatan masalah dalam penelitian hukum normatif ini adalah terkonsentrasi pada bidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan. Pendekatan masalah dilakukan secara yuridis dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dan dengan cara menginventarisasi bahan-bahan hukum, mempelajari, mengkaji, dan menginterpretasikan

bahan-bahan hukum yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan erat dengan permasalahan penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan.

Dalam penelitian hukum normatif ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari sumber data yang sudah ada yaitu dari bahan hukum primer berupa: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Undang-Undang Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 09 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan

Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan yang dari bahan hukum sekunder berupa bahan-bahan hukum yang dan ada kaitannya dan yang dapat memberikan penjelasan terhadap masalah yang diteliti dapat berupa buku, literature, dan pendapat dari para ahli pada umumnya dan khususnya pendapat para ahli dari bidang tindak pidana ketenagakerjaan dan untuk selanjutnya adalah bahan hukum tersier yang berupa bahan hukum yang dapat memberi petunjuk ataupun dapat member penjelasan terhadap bahan hukum primer tersebut diatas.

Dalam penelitian normatif ini prosedur atau metode pengumpulan bahan hukum dan/atau data adalah melalui studi kepustakaan. Adapun metodenya adalah dengan cara mengumpulkan, mengidentifikasi, mengklasifikasikan, kemudian melakukan analisa data dan untuk selanjutnya melakukan tindakan pencatatan atau pengutipan terhadap bahan hukum atau data tersebut. Jadi tahapan dalam studi kepustakaan adalah terlebih dulu menentukan

bahan pimer, kemudian bahan sekunder dan selanjutnya melakukan identifikasi terhadap data yang diperlukan, serta melakukan inventarisasi terhadap data yang relevan dengan perumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian hukum normatif ini pengolahan dan analisa bahan hukum dan/atau data yaitu pengolahan dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan terhadap data, melakukan penandaan terhadap data yang ada, kemudian melakukan suatu klasifikasi terhadap data, dan untuk selanjutnya melakukan penyusunan terhadap data yang ada.

Dan dalam penelitian hukum normatif ini mengenai analisa bahan hukum dan/atau data adalah dengan menggunakan metode diskriptif kualitatif yaitu dengan cara menguraikan atas data secara baik dalam bentuk kalimat yang teratur, secara logis dan dengan cara efektif sehingga dapat memudahkan untuk melakukan interprestasi data dan dapat memberikan pemahaman hasil yang berguna untuk menjawab

permasalahan yang ada sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

PENERAPAN SANKSI PIDANA ATAS PELANGGARAN PENGUPAHAN KETENAGAKERJAAN

Tinjauan Yuridis atas Pelanggaran Pengupahan Ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai perbuatan yang merupakan tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan serta sanksi pidana yang dikenakan atas pelanggaran terhadap tindak pidana tersebut diatur dalam Pasal 85 ayat (3), Pasal 90 ayat (1), Pasal 93 ayat (2), Pasal 185 ayat (1), Pasal 186 ayat (1) dan Pasal 187 Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hubungan industrial pekerja/buruh tidak diwajibkan untuk bekerja di hari libur resmi, akan tetapi pekerja/buruh boleh dipekerjakan pada hari libur resmi namun pengusaha wajib membayar upah kerja lembur dan apabila pengusaha tidak membayar upah kerja lembur

kepada pekerja/buruh, maka pengusaha dapat dikenai sanksi sebagaimana diatur dalam pasal 187 ayat (1).

Pengusaha apabila membayar upah pekerja/buruh dibawah ketentuan upah minimum kabupaten/kota/propinsi, maka pengusaha telah melakukan pelanggaran atas pengupahan ketenakerjaan dan dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hubungan kerja, pengusaha harus tetap membayar upah pekerja/buruh meskipun pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, apabila pekerja/buruh melakukan pekerjaan sebagaimana ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan apabila pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena pekerja/buruh menjalankan pekerjaan sebagaimana ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan pengusaha dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana ketentuan Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun bunyi Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena

sedang menjalankan kewajibannya terhadap negara;

- e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaannya yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan perusahaan;¹³

Upaya yang Dilakukan oleh Pekerja/Buruh atas Pelanggaran Pengupahan Ketenagakerjaan.

Dalam masalah pengupahan ini sering timbul perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh,

¹³ Soelasmini, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan*.

karena pihak pengusaha punya kepentingan untuk membayar upah pekerja/buruh serendah-rendahnya dan pekerja/buruh berkepentingan untuk menerima upah sebesar-besarnya demi kesejahteraan hidup pekerja/buruh dan keluarganya. Perselisihan pengupahan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh ada yang bersifat keperdaan dan ada yang dalam ranah pidana ketenagakerjaan.

Sedangkan menurut ketentuan Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memuat definisi atau pengertian dari upah. Dan mengenai pengertian upah yang ada dalam hubungan industrial dalam hal hubungan kerja adalah sebagaimana disebut di bawah ini, yaitu:

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁴

Permasalahan pengupahan yang merupakan ketentuan tindak pidana ketenagakerjaan adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 85 ayat (3), Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan apabila pengusaha diduga telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan sebagai tersebut pada Pasal 85 ayat (3), Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 93

ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka pekerja/buruh yang dirugikan atas perbuatan pengusaha tersebut dapat melaporkan adanya dugaan pelanggaran normatif terhadap Pasal 85 ayat (3) atau Pasal 90 ayat (1) atau Pasal 93 ayat (3) Jombang, hal 95.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, yaitu di bagian Pengawasan Ketenagakerjaan.

¹⁴ Ibid.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada lampiran huruf G Pembangunan Urusan Pemerintahan Daerah Bidang Tenaga Kerja Nomor 4 sub bidang pengawasan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintah pusat adalah mengenai penetapan sistem pengawasan dan pengelolaan tenaga pengawas ketenagakerjaan sedangkan untuk penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan menjadi wewenang dari pemerintah propinsi.¹⁵ Dan ketentuan tersebut efektif berlaku terhitung sejak tanggal 1 Januari 2017. Dan ketentuan tersebut efektif berlaku terhitung sejak tanggal 1 Januari 2017.

Sanksi Pidana atas Pelanggaran Pengupahan Ketenagakerjaan.

Ketentuan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 185

¹⁵ Fitria Pratiwi and Tim Visi Yustisia, *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah Dan Perubahannya* (Jakarta: Visimedia, 2016).

ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikenakan terhadap barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 186 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikenakan terhadap barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dan mengenai sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dikenakan terhadap barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 85 ayat

(3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tindak pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1), Pasal 186 ayat (1), dan Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah merupakan tindak pidana pelanggaran. Dan mengenai sanksi pidana bagi barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau membayar denda paling sedikit Rp. 100.000.000, - (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000, - (empat ratus juta rupiah).

Sedangkan sanksi pidana bagi yang barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah berupa sanksi pidana penjara paling

singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pembayaran denda paling sedikit Rp. 10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000, - (empat ratus juta rupiah). Dan sanksi pidana bagi barangsiapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah berupa sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pembayaran denda paling sedikit Rp. 10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000, - (seratus juta rupiah)

LEMBAGA PENERAP SANKSI PIDANA ATAS PELANGGARAN PENGUPAHAN KETENAGAKERJAAN

Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia.

Dalam tindak pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan selain Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS)

Ketenagakerjaan, penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia mempunyai kewenangan untuk melakukan penyidikan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan. Tentang apa yang dimaksud dengan penyidik dapat dilihat pada ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, yaitu “penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan”.¹⁶

Dengan demikian penyidik dari pejabat Polisi negara Republik Indonesia dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan mempunyai kewenangan untuk melakukan penyidikan untuk tindak pidana ketenagakerjaan atas pelanggaran pengupahan.

Salah satu kewenangan dari penyidik pejabat Polisi negara

¹⁶ Utrecht, *Rangkain Sari Kuliah Hukum Pidana II*.

Republik Indonesia dalam bidang tindak pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan adalah melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan yang dilaporkan oleh pelapor. Penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia tetap sebagai koordinator penyidikan kecuali ditentukan khusus dalam undang-undang tertentu.

Penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia demi kepentingan penyidikan dapat memberikan petunjuk dan memberikan bantuan penyidikan yang diperlukan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan.

Berdasarkan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor M.01.PW.07.03 Tahun 1982 tentang Pedoman Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana di bagian Penyidikan, Mengenai Hubungan Antar Aparat Penegak Hukum, dalam hal hubungan penyidik Polri dan Penyidik Pegawai

Negeri Tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Pejabat penyidik pegawai negeri sipil tertentu dalam pelaksanaan tugasnya berada dibawah koordinasi dan pengawasan penyidik Polri (Pasal 7 ayat (2));
- 2) Untuk kepentingan penyidikan penyidik memberikan petunjuk kepada penyidik pegawai negeri sipil tertentu dan memberikan bantuan penyidikan yang diperlukan (Pasal 107 ayat (1));
- 3) Penyidik Pegawai Negeri Sipil Tertentu, melaporkan adanya tindak pidana yang sedang disidik kepada penyidik Polri (Pasal 107 ayat (2));
- 4) yang telah selesai kepada penuntut umum melalui penyidik Polri (Pasal 107 ayat (3));
- 5) Dalam hal Penyidik Pegawai Negeri Sipil Tertentu, menghentikan penyidikan segera memberitahukan kepada penyidik Polri dan penuntut umum (Pasal 109

ayat (3)).¹⁷

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah koordinasi dan pengawasan penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia. Hubungan koordinasi tersebut adalah dalam hal koordinasi dan pengawasan serta pemberian petunjuk dan bantuan, laporan dimulainya penyidikan dan penghentian penyidikan serta menyerahkan hasil penyidikan.

Dalam hal Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan, menerima pengaduan atau laporan dari pekerja/buruh atas pelanggaran ketenagakerjaan, maka Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan tersebut, harus segera melakukan pemeriksaan untuk mengetahui kebenaran atas pengaduan atau laporan dari pekerja/buruh.

¹⁷ Ibid.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan, ber kewajiban untuk memberitahukan kepada penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia tentang adanya pengaduan/laporan kemudian penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia meneruskan/ memberitahukan kepada ke penuntut umum.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dapat menghentikan penyelidikan. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan segera menyampaikan penghentian penyelidikan kepada pejabat penyidik Polisi negara Republik Indonesia kemudian pejabat penyidik Polisi negara Republik Indonesia meneruskan atau memberitahukan kepada ke penuntut umum.

Yang berwenang melakukan penyidikan dalam tindak pidana ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan Pasal 182 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: “Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia juga kepada pegawai pengawas

ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku”.¹⁸ Pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diangkat oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk menjadi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan.

Yang dimaksud tindak pidana ketenagakerjaan adalah tindak pidana sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tindak pidana ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bermacam-macam, yang antara lain adalah tindak pidana tentang pengupahan.

Atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah mengenai larangan bagi pengusaha untuk membayar upah pekerja/buruh dibawah ketentuan upah minimum,

¹⁸ Soelasmini, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan*.

larangan bagi pengusaha untuk tidak membayar upah pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena pekerja/buruh melakukan pekerjaan, yang menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus tetap dibayar upahnya dan larangan bagi pengusaha yang tidak membayar sebagai upah lembur bagi pekerja/buruh yang bekerja pada hari libur resmi.

- 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 penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak cukup bukti yang membuktikan adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.¹⁹

Hal tersebut diatas adalah merupakan kewenangan dari Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan menurut ketentuan Pasal 182 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyidik dalam tindak pidana ketenagakerjaan adalah penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia dan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus sebagai

¹⁹ Ibid.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dan mengenai penyidik yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah bersesuaian dengan ketentuan mengenai penyidik yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, yang berbunyi sebagai berikut “penyidik adalah a. pejabat polisi negara Republik Indonesia dan pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang.”²⁰

Mengenai syarat kepangkatan dari penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia dan penyidik pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang oleh undang-undang akan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Menurut Hukum Acara Pidana penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang

khusus oleh undang-undang untuk melakukan suatu penyidikan. Penyidikan merupakan rangkaian dari tindakan yang dilakukan oleh penyidik dalam hal dan menurut cara yang telah diatur dalam undang-undang untuk mengumpulkan bukti-bukti guna menemukan tersangkanya. Seseorang dikatakan sebagai tersangka, apabila seseorang tersebut, berdasarkan bukti permulaan yang patut diduga sebagai pelaku tindak pidana.

Dalam hal penyidikan demi kelancaran dan ketepatan jalannya proses dan demi penegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sangat diperlukan sekali kerjasama yang sebaik-baiknya antara penyidik pegawai negeri sipil tertentu dengan penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia. Di dalam koordinasi serta pengawasan yang dilakukan penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia terhadap Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan, maka Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan diwajibkan

²⁰ Utrecht, *Rangkain Sari Kuliah Hukum Pidana II*.

untuk melaporkan proses penyidikan dan bukti-bukti yang ditemukan.

Jaksa Penuntut Umum

Jaksa penuntut umum juga mempunyai wewenang untuk melakukan tuntutan melalui persidangan di pengadilan negeri terhadap terdakwa yang diduga telah melakukan pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 85 ayat (3), Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dan jaksa penuntut umum dapat menuntut terdakwa tersebut yang diduga telah melakukan pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan dengan sanksi pidana berupa pidana kurungan dan/atau denda dan pidana penjara dan/denda sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 187 ayat (1), Pasal 185 ayat (1) dan Pasal 186 ayat (1) Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dalam penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan majelis hakim mempunyai kewenangan untuk menerapkan sanksi pidana kurungan dan denda secara bersama-sama serta pidana penjara dan denda secara bersamaan, sebagai contoh adalah Putusan Nomor 687 k/Pid.Sus/2012, tertanggal 5 Desember 2012, dalam perkara dengan terdakwa seorang pengusaha dari Surabaya. Dalam putusan tersebut terdakwa dijatuhi hukuman penjara selama 1 tahun dan membayar denda sebesar Rp. 100.000.000, - (seratus juta rupiah).

Penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 185 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana Putusan Nomor 687 k/Pid.Sus/2012, tertanggal 5 Desember 2012 adalah untuk pertama kali di Indonesia sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terhadap putusan pengadilan negeri, apabila terdakwa tidak dapat menerima, maka terdakwa dapat melakukan upaya hukum banding ke pengadilan tinggi, melalui kepaniteraan pengadilan negeri yang memutus perkara di tingkat pertama. Dan apabila terdakwa tidak dapat menerima putusan banding, maka terdakwa dapat melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia di Jaakarta, melalui kepaniteraan pengadilan negeri yang memutus perkara di tingkat pertama.

Apabila putusan pengadilan sudah berkekuatan hukum tetap, maka status tersangka berubah menjadi terpidana. Penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 185 (1), Pasal 186 ayat (1) dan Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan tidak menghilangkan kewajiban terpidana untuk tetap membayar hak-hak dari pekerja/buruh serta kerugian pekerja/buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mengatur lembaga mana atau siapa yang berwenang melakukan eksekusi terhadap putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap terhadap pelaku tindak pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana yang mempunyai kewenangan untuk melaksanakan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap adalah jaksa penuntut umum.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sanksi pidana yang dapat diterapkan atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 185 ayat (1), Pasal 186 ayat (1), dan Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sanksi pidana yang dapat diterapkan atas pelanggaran pengupahan

ketenagakerjaan tersebut adalah yang pertama berupa sanksi pidana kurungan dan/atau denda dan yang kedua berupa sanksi pidana penjara dan/atau denda. Untuk sanksi pidana kurungan paling singkat adalah selama 1 (satu) bulan dan paling dan paling lama adalah selama 12 (dua belas bulan). Dan untuk sanksi pidana penjara paling singkat adalah selama 1 (satu) bulan dan paling lama adalah selama 4 (empat) tahun. Sedangkan untuk pembayaran denda paling sedikit adalah sebesar Rp. 10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak adalah sebesar Rp. 400.000.000, - (empat ratus juta rupiah). Penerapan sanksi atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan tidak menghilangkan kewajiban terpidana atau pengusaha untuk tetap membayar hak-hak dan ganti kerugian kepada pekerja/buruh.

2. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan

dibawah koordinasi penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia berwenang melakukan penyelidikan dan penyidikan atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan.

Jaksa penuntut umum berwenang melakukan tuntutan atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan dan berwenang melakukan eksekusi terhadap penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan yang sudah ada putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Saran

1. Perlu dilakukan koordinasi yang baik antara penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia dengan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan dan penuntut umum demi penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pengupahan ketenagakerjaan.
2. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan wajib lebih memahami Undang-Undang

Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara dan penyidik pejabat Polisi negara Republik Indonesia wajib lebih memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan khususnya Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bandung: Educative Presindo, 2014.

Utrecht, E. *Rangkain Sari Kuliah Hukum Pidana II*. Surabaya: Pustaka Tinta Emas, 2000.

DAFTAR PUSTAKA

Hamid, Dedi. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan*. Jakarta: Durat Bahagia, 2003.

Pratiwi, Fitria, and Tim Visi Yustisia. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah Dan Perubahannya*. Jakarta: Visimedia, 2016.

Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian Public Relatiton Dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003.

Soelasmini, E. *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan*. Jombang: Firajaya Media, 2014.

———. *Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Beserta Dengan Amandemennya*.

Peraturan Perundang-undangan: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana; Undang-Undang No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman; Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh; Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah; Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indus-trial.