

PENEGAKAN HUKUM DALAM PENERAPAN HUKUM PIDANA DALAM PENGUNAAN PERSPEKTIF ILMIAH HUKUM PIDANA

Indi Nuroini

Universitas Bhayangkara Surabaya

Email : nuroini.indi@gmail.com

Abstract

A number of criminal law provisions pertaining to labor have been specifically defined as crimes in the field of manpower; these offenses fall under the purview of labor supervisory employees' supervision. The final result is the formulation and application of the Repressive Education principle in the field of labor law enforcement, with steps taking the form of examinations until a memorandum of examinations and perspectives from the criminal law science community on the principle of Repressive Education in the field of labor law enforcement with criminal law provisions that have been formulated as delicts are issued. The kind of study that is employed in normative legal research, in which literature reviews will be used in this investigation. Criminal law science's perspective on the principle of Repressive Education in the application of criminal law in the workplace, where various criminal law provisions have been formulated as offenses that are under the supervision of labor supervisory employees who always give priority to aspects of guidance and the fulfillment of workers' rights, so that it is inappropriate to associate these provisions with the existence of the legality principle in criminal law

Keywords: Repressive Education, Criminal Law enforcement, Employment and criminal law.

Abstrak

Dibidang ketenagakerjaan terdapat beberapa ketentuan hukum pidana yang telah jelas dirumuskan sebagai suatu delik, yang mana delik-delik tersebut juga merupakan bagian dari obyek pengawasan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Simpulan yang dihasilkan adalah Bentuk dan penerapan asas *Represif Edukatif* dalam penegakan hukum pidana dibidang ketenagakerjaan dengan langkah – langkah bentuk pemeriksaan sampai diterbitkan nota pemeriksaan dan Perpektif ilmu hukum pidana terhadap asas *Represif Edukatif* dalam penegakan hukum pidana dibidang ketenagakerjaan dengan ketentuan hukum pidana yang telah dirumuskan sebagai delik. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum normatif, yang mana penelitian ini akan menggunakan studi kepustakaan. Perpektif ilmu hukum pidana terhadap asas *Represif Edukatif* dalam penegakan hukum pidana dibidang ketenagakerjaan, dibidang ketenagakerjaan terhadap beberapa ketentuan hukum pidana yang telah dirumuskan sebagai delik yang mana merupakan obyek pengawasan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang

selalu mendahulukan unsur pembinaan dan terpenuhinya hak – hak tenaga kerja sehingga tidak tepat untuk dikaitkan dengan keberadaan asas legalitas dalam hukum pidana

Kata Kunci : Represif Edukatif, penegakan Hukum Pidana, Ketenagakerjaan dan hukum pidana.

A. Pendahuluan

Karena Negara Kesatuan Republik Indonesia menganut pancasila sebagai ideologi utamanya, setiap aspek kehidupan di Negara Kesatuan Republik Indonesia harus didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Salah satu contohnya adalah tatanan hubungan industri yang disebut sebagai hubungan industrial yang pancasilais, yang merupakan sistem hubungan industrial yang dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai pancasila. Selain itu, Indonesia telah menempatkan dirinya sebagai negara hukum, yang berarti bahwa negara itu didirikan berdasarkan hukum daripada kekuasaan.¹

Dalam hukum nasional, hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi tiga bidang: administrasi, perdata, dan pidana. Tindak pidana di bidang administrasi adalah pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau tenaga kerja yang

melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau Undang-undang Ketenagakerjaan, di mana ancaman sanksi pidananya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.² Usaha untuk membantu penerapan hukum secara efektif, maka dibutuhkan hukum progresif.³

Pemerintah telah membuat undang-undang untuk menjamin hak dan kewajiban para pelaku hubungan industrial, termasuk dalam hal penyelesaian masalah dan penyelesaian sengketa. Hukum ini harus digunakan sebagai pegangan untuk menjalankan hubungan industrial yang dimaksud.

Berkaitan dengan perkembangan mengenai hubungan industrial di lapangan, pada faktanya banyak terjadi

² Oktantiani Dyah Pramudya, 'EFEKTIVITAS PENEGAKAN HUKUM PIDANA KETENAGAKERJAAN', *JURNAL IDEA HUKUM*, 8.1 (2022) <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20884/1.jih.2022.8.1.192>>.

³ Puji Kurniawan, 'PANDANGAN HUKUM PROGRESIF DAN MASALAH MURSALAH TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 46/PUU-VIII/2010 TENTANG PENGUJIAN UNDANG-UNDANG NOMOR 1 TAHUN 1974', *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 7.2 (2021).

¹ April Yanus Laoly Dan Parningotan Malau, 'ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP SAKSI DAN KORBAN DALAM PERSPEKTIF PERKARA PIDANA', *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 6.2 (2020).

pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Baik yang bersifat hak keperdataan maupun yang bersifat pidana dibidang ketenagakerjaan, khususnya ketentuan hukum mengenai hak pekerja/buruh yang telah dijamin oleh peraturan perundang-undangan, dimana setiap pelanggaran tersebut telah diatur secara tegas sanksinya, baik sanksi pidana maupun sanksi yang bersifat administratif⁴. Untuk menjamin terlaksananya peraturan undang-undang di bidang ketenagakerjaan tersebut, Dilakukan pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan perburuhan untuk memastikan pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan. Keputusan yang dibuat oleh pegawai pengawas tersebut tidak dapat dipengaruhi oleh pihak mana pun karena pegawai pengawas tersebut memiliki kompetensi dan independensi. Hal ini diatur dalam Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah menjadi UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Pasal 14 Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010 Tentang

Pengawas Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut dirumuskan sebagai berikut :

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang independen dan berpengalaman untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Selain itu, undang-undang No. 3 Tahun 1951 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1951 Nomor 4), yang kemudian dikenal sebagai UU No. 3 Tahun 1951, menetapkan undang-undang pengawasan perburuhan tahun 1948. Pasal 1 ayat (1) menyatakan sebagai berikut:

Pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk: a. memastikan bahwa Undang-undang dan peraturan perburuhan berlaku secara khusus; b. mengumpulkan informasi luas tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan untuk tujuan pembuatan Undang-undang dan peraturan perburuhan; dan c. melakukan tugas lain yang diberikan kepadanya oleh Undang-undang atau peraturan lainnya.

Selain itu, pegawai pengawas ketenagakerjaan ini diberi tugas khusus untuk berfungsi sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil dibidang ketenagakerjaan, atau PPNS Ketenagakerjaan. Melakukan penyidikan terhadap semua jenis tindak pidana ketenagakerjaan, baik pelanggaran maupun kejahatan, adalah salah satu

⁴ Sawaluddin Siregar Ramadhan Siddik, 'Qiyas Sebagai Konstitusi Keempat Dalam Islam: Implementasi Qiyas Dalam Konteks Siyasa', *Jurnal El-Qanunyyi; Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyarahan Dan Pranata Sosial*, 8 (2014).

tanggung jawabnya. Ini diatur dalam Pasal 6 ayat (1) huruf (b) Undang-undang No. 8 Tahun 1981 (Lembaran Negara Tahun 1981 No. 76, Tambahan Lembaran Negara No. 3209). Rumusan Pasal 6 ayat (1) KUHAP adalah sebagai berikut:

Penyidik adalah: a) pegawai polisi Republik Indonesia; b) pegawai negeri sipil tertentu yang diberi wewenang oleh undang-undang.

Pasal 182 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, seperti Pasal 19 ayat (2) Perpres No. 21 Tahun 2010, mengatur PPNS Ketenagakerjaan selain yang diatur dalam KUHAP. Pasal ini menyatakan bahwa, selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, pegawai pengawas ketenagakerjaan juga dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan beberapa ketentuan perundangan-undangan tersebut diatas sebagai dasar hukum yang memberi wewenang khusus, dalam pelaksanaannya dilapangan bertindak mengawasi dan menegakkan peraturan perundang – undangan yang obyek pengawasannya adalah setiap perusahaan, baik yang berbadan hukum ataupun tidak, yang

mengerjakan tenaga kerja baik swasta maupun milik Negara, termasuk juga mengenai keadaan tenaga kerja dan obyek teknisnya peralatan produksi. Pengawas ketenagakerjaan akan melakukan pemeriksaan pada setiap perusahaan untuk mencocokkan keadaan sebenarnya dari obyek pengawasan ketenagakerjaan dengan peraturan perundang – undangan dan standart ketenagakerjaan yang telah diatur dalam rangka tindakan korektif berdasarkan prosedur dan metode pemeriksaan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Setiap tindakan pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan, dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya dilakukan dalam tiga bentuk koridor yaitu preventif, represif non justitia, represif justitia.

Tindakan preventif adalah tindakan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk mendidik pekerja dan atau pengusaha tentang peraturan ketenagakerjaan. Tindakan preventif biasanya dilakukan dengan memberikan sosialisasi tentang peraturan yang berlaku terhadap pelaku hubungan industrial.

Tindakan represif non-justitia adalah tindakan yang diambil oleh

pengawas ketenagakerjaan, seperti pemberian peringatan atau nota pemeriksaan, untuk memperbaiki dan menerapkan temuan pelanggaran hukum ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan oleh pengusaha.

Hal inilah yang dikenal dengan tindakan *Represif Edukatif* oleh pengawas ketenagakerjaan dalam penegakan hukum pidana ketenagakerjaan.

Tindakan represif *justitia* adalah tindakan yang diambil oleh pengawas ketenagakerjaan, biasanya dikenal sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), terhadap pengusaha melalui proses peradilan sebagai tanggapan atas ketidakmampuan mereka untuk mematuhi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Tindakan pegawai pengawas yang bersifat *represif non justitia* atau *Represif Edukatif* inilah yang menjadi obyek penelitian ini, mengingat bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan pengawas yang telah diberi wewenang khusus oleh undang-undang sebagai penyidik sebagaimana telah diatur dalam KUHAP dan ketentuan hukum lainnya. Sedangkan dalam hukum ketenagakerjaan tidak ada ketentuan hukum lain yang mengatur perihal hukum acara pidana dibidang ketenagakerjaan, oleh karenanya

tentu penegakan hukum pidana materiilnya mengacu pada KUHAP.

Pada dasarnya, perusahaan dan tenaga kerja terikat dalam perjanjian antara pengusaha dan pekerja, yang mencakup syarat-syarat dan hak pekerja.⁵ Undang-Undang Cipta Kerja yang saat ini telah disahkan sebagai undang-undang,⁶

Untuk menjamin terlaksananya peraturan undang-undang di bidang ketenagakerjaan tersebut, dilakukanlah pengawasan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan/perburuhan bermanfaat untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan. Keputusan yang dibuat oleh pegawai pengawas tersebut tidak dapat dipengaruhi oleh pihak mana pun karena pegawai pengawas tersebut memiliki kompetensi dan independensi. Hal ini diatur dalam Pasal 176 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah menjadi UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Pasal 14 Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 21 Tahun 2010 Tentang Pengawas Ketenagakerjaan.

⁵ Indi Nuroini, 'KONSEKUENSI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021', 1.3 (2022), 178–83.

⁶ Indi Nuroini, 'Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 1.1 (2022), 23–33
<<https://doi.org/10.55606/inovasi.v1i1.192>>.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis landasan filosofis dan yuridis, serta konsepsi – konsepsi yang bersifat ilmiah mengenai penerapan asas *Represif Edukatif* dalam penegakan hukum pidana dibidang ketenagakerjaan.

Kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, yaitu pekerja atau buruh, dari kewenang-wenangan majikan atau pengusaha yang dapat terjadi selama hubungan kerja. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk memastikan keadilan sosial dan melindungi pihak yang lemah⁷. Hukum ketenagakerjaan muncul karena ketidaksetaraan posisi tawar dalam hubungan ketenagakerjaan. Untuk mencapai tujuan umum hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, diperlukan proses pembentukan dan pelaksanaan hukum. Untuk mencapai tujuan ini, politik hukum dimaksudkan sebagai kebijakan dasar dan sebagai sarana dalam rangka mewujudkan pembinaan hukum nasional.

Namun, menurut Sunaryati Hartono, hukum bukan merupakan suatu tujuan, tetapi hanya merupakan jalan

menuju ide yang diinginkan, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Politik hukum menetapkan hukum yang seharusnya mengatur berbagai aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara, yang sering diistilahkan dengan kebijakan hukum (legal policy), dalam upaya untuk membangun hukum nasional.⁸

Kebijakan penegakan hukum termasuk dalam bidang kebijakan sosial, yaitu segala upaya yang rasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, dan penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu cara untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum.⁹

Setelah menerima laporan masalah ketenagakerjaan di perusahaan, pengawas ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk menemukan solusi. Pada tahun 1948, pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 1948 untuk mengawasi berlakunya Undang-undang dan Peraturan Perburuhan, terutama untuk mengetahui tentang masalah perburuhan secara keseluruhan.

⁷ Hasiah Dermina Dalimunthe, Nurhamidah, Sawaluddin Siregar, 'Bantuan Hukum Bagi Golongan Tidak Mampu Di Pengadilan Agama Padangsidempuan', *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 9.1 (2023), 9–25.

⁸ Sunaryati Hartono Dalam Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Sofmedia, 2021), h. 2-3.

⁹ Sunaryati Hartono Dalam Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Jakarta: Sofmedia, 2021), h. 2-3.

Kemudian, didasarkan pada Pasal 5 ayat (1), Pasal 20 ayat (1), dan Pasal IV Aturan Peralihan Undang-undang Dasar 1945, undang-undang ini disempurnakan lagi.¹⁰

Pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja adalah tanggung jawab publik. Fokus utamanya adalah untuk meyakinkan mitra sosial bahwa mereka harus mematuhi undang-undang di tempat kerja mereka dan kepentingan bersama mereka terkait dengannya melalui pencegahan, pendidikan, dan, jika diperlukan, penegakan hukum.¹¹

Pegawas Ketenagakerjaan dibentuk oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan—Kementerian Ketenagakerjaan. Unit kerja teknis ini bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pengusaha dan pekerja di Indonesia. Dengan mempromosikan kepastian hukum, direktorat ini berusaha mewujudkan masyarakat industri yang sejahtera dan berkeadilan. Selain menjadi lembaga andalan, direktorat ini menciptakan lingkungan kerja yang

produktif dan menyenangkan. Peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan adalah salah satu tujuan pembinaan kerja untuk periode 2015–2019.¹²

B. Metode Penelitian

Penelitian hukum normatif menggunakan studi kepustakaan. Penelitian hukum ini berkaitan dengan aktivitas akademik. Penelitian Hukum dapat didefinisikan sebagai: a. Pencarian dan pembentukan otoritas yang bertanggung jawab atas masalah hukum; b. Bidang studi yang berkaitan dengan penggunaan efektif otoritas yang bertanggung jawab atas masalah hukum..¹³

Penelitian hukum di universitas bertujuan untuk membedakan penelitian hukum dari penelitian yang lebih berfokus pada penyelesaian masalah praktis yang berkaitan dengan hukum.¹⁴ Karena penelitian ini adalah penelitian hukum, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian hukum yang bertujuan untuk menemukan solusi untuk

¹⁰ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Paps Sinar Sinanti, Jakarta, 2020, h. 144.

¹¹ Giuseppe Casale, *Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa Dan Bagaimana Panduan Untuk Pekerja (Organisasi Perburuhan Internasional, Direktur Administrasi Dan Pengawasan Ketenagakerjaan*, h. 9.

¹² 'Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan Di Indonesia. [Http://www.ilo.org/Wcmsp5/Groups/Public/Asiaro-Bangkok/Ilo](http://www.ilo.org/Wcmsp5/Groups/Public/Asiaro-Bangkok/Ilo), Diakses Tanggal 22 Juni 2021.'

¹³ Bryan A. Garner, *Black Law Dictionary, Seventh Edition*, West Group, St. Paul, Minn, 2020, h.907.

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008).

masalah hukum dan masalah yang terkait dengannya. Hasil dari penelitian ini akan memberikan gambaran tentang apa yang sebenarnya terjadi dengan masalah tersebut.¹⁵

Peter Mahmud Marzuki juga mengatakan bahwa penelitian hukum adalah proses untuk menemukan aturan, prinsip, dan teori hukum untuk menyelesaikan masalah hukum.¹⁶ Selain itu, dikatakan bahwa dalam melakukan penelitian hukum, tindakan yang diambil adalah :

1. Mengidentifikasi fakta hukum dan menyingkirkan hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan.
2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum dan non-hukum jika dianggap relevan juga
3. Meneliti masalah yang diajukan berdasarkan bahan-bahan yang telah dikumpulkan; d. Membuat kesimpulan dalam bentuk argumen yang menjawab isu hukum
4. Memberikan perskripsi berdasarkan argumen yang telah dibangun di atas premis hukum.¹⁷

¹⁵ Peter Mahmud Marzuki.

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki.

¹⁷ Ibid, h. 171

C. Pembahasan Kebijakan Pengawasan Ketenagakerjaan

Karena ada ketidaksetaraan posisi tawar dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan, hukum ketenagakerjaan muncul untuk melindungi pihak yang lemah, yaitu pekerja atau buruh, dari kewenangan majikan atau pengusaha. Tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk memastikan keadilan sosial dan melindungi pihak yang lemah. Untuk mencapai tujuan umum hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum, diperlukan politik hukum. Proses pembentukan dan pelaksanaan hukum harus sesuai dengan tujuan tersebut. Dalam hal ini, politik hukum, yang merupakan kebijakan utama, juga dimaksudkan untuk berfungsi sebagai alat untuk mewujudkan pembinaan hukum nasional.

Namun, menurut Sunaryati Hartono, hukum bukan merupakan suatu tujuan, tetapi hanya merupakan jalan menuju ide yang diinginkan, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Politik hukum menetapkan hukum yang seharusnya mengatur berbagai aspek kehidupan bermasyarakat

dan bernegara, yang sering diistilahkan dengan kebijakan hukum (legal policy), dalam upaya untuk membangun hukum nasional.

Karena hukum ketenagakerjaan akan berfungsi sebagai alat untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, pemerintah harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak dengan menyarankan pembentukan dan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.

Pegawas Ketenagakerjaan dibentuk oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan—Kementerian Ketenagakerjaan. Unit kerja teknis ini bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pengusaha dan pekerja di Indonesia. Dengan mempromosikan kepastian hukum, direktorat ini berusaha mewujudkan masyarakat industri yang sejahtera dan berkeadilan. Selain menjadi lembaga andalan, direktorat ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan. Peningkatan kepatuhan perusahaan terhadap hukum ketenagakerjaan adalah salah satu tujuan pembinaan kerja untuk periode 2015–2019.

Karakteristik Pidana Ketenagakerjaan

Pada dasarnya, tindak pidana ketenagakerjaan adalah tindakan yang melanggar hukum yang dilakukan oleh pekerja atau pengusaha yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang sanksi pidananya hanya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan mengatur berbagai jenis tindak pidana, mulai dari mempekerjakan anak di tempat kerja hingga mempekerjakan anak di tempat kerja. Untuk informasi lebih lanjut, lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Dalam bukunya "Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan" (2020: 20-24), Sahala Aritonang membagi tindak pidana ketenagakerjaan dan tindak pidana bidang ketenagakerjaan menjadi dua kategori. Sementara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha, atau pihak lain di luar perusahaan yang ancaman sanksi pidananya hanya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan yang dilakukan oleh

pekerja atau pengusaha yang melanggar perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹⁸

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, sanksi pidana di bidang ketenagakerjaan dibedakan menjadi kejahatan dan pelanggaran. Individu yang diancam pidana terdiri dari pegawai (Pengawas Ketenagakerjaan) dan koporasi (pengusaha). Kejahatan pegawai dihukum dengan pidana penjara, pidana denda atau administrasi, dan pelanggaran pengusaha dihukum dengan pidana penjara (kurungan) atau denda dengan penjatuhan secara alternatif. Sanksi pidana jenis ini sangat bergantung pada jenis pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau pegawai. Penggunaan sanksi dilakukan secara alternatif, artinya terhadap pelaku pelanggaran dapat diterapkan salah satu sanksi

Kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pihak yang lemah, yaitu pekerja atau buruh, dari kewenang-wenangan majikan atau pengusaha yang dapat terjadi selama hubungan kerja. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk memastikan keadilan sosial

dan melindungi pihak yang lemah. Hukum ketenagakerjaan diciptakan untuk memperbaiki ketidaksetaraan posisi tawar dalam hubungan ketenagakerjaan antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan. Proses pembentukan dan pelaksanaan hukum diperlukan untuk mencapai tujuan umum hukum, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Sanksi pidana yang ada di dalam hukum pidana adalah salah satu penderitaan yang istimewa karena sebab pidana yang diancamkan kepada calon pelanggar kaidah-kaidah ini. Sanksi ini dapat berupa pidana mati, pidana penjara, denda, atau sanksi lain yang ditetapkan oleh hukum pidana seiring dengan perkembangan dan kemajuan hukum. Kepentingan orang dalam pergaulan hidup dilindungi oleh ancaman pidana. Dalam hal ini, hukum pidana menggunakan ancaman pidana dan penjatuhan pidana apabila kepentingan tersebut sebanding dengan pengorbanan yang harus ditanggung oleh korban kejahatan atau pelanggaran.

Asas *Lex Scripta*, *Lex Certa*, *Lex Stricta*, dan *lex praevia* Dalam Penerapan Hukum Pidana di Indonesia

Salah satu asas hukum yang paling tua di dunia adalah asas legalitas. Tidak

¹⁸ Sahala Aritonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Ed. Revisi*, Permata Aksara, Bekasi, 2020.

sulit untuk menemukan keberadaan asas ini dalam ketentuan hukum nasional berbagai negara. Asas legalitas dipertahankan untuk melindungi penyelenggaraan hukum pidana dari kemungkinan kekerasan. Tujuan utama dari asas hukum ini adalah untuk memastikan bahwa fungsi pengawasan tidak disalahgunakan oleh pemerintah (pengadilan).

Empat prinsip dasar yang membentuk asas legalitas secara historis adalah *lex scripta*, *lex certa*, *lex stricta*, dan *lex praevia*. *Lex scripta* mendefinisikan hukum pidana yang harus ditulis, *lex certa* mendefinisikan rumusan delik pidana yang jelas, dan *lex stricta* mendefinisikan rumusan pidana yang harus dimaknai dengan tegas tanpa menggunakan analogi. dan *Lex Praevia*, yang mencakup undang-undang pidana, tidak dapat dibatalkan. Sangat penting untuk mengingat setiap klausul karena menjadi asas dan standar konstitusi Indonesia. Menurut Pasal 28I UUD 1945, hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun, dan penerapan asas legalitas merupakan bagian dari hak yang tidak dapat dikurangi, atau hak yang tak boleh dikurangi dalam kondisi apapun.

Asas ini juga mencakup asas derivatif seperti *nullum crimen sine lege praevia* (tiada kejahatan tanpa undang-undang sebelumnya) dan *nullum crimen sine poena legali* (tiada kejahatan tanpa pidana hukum). Larangan untuk menerapkan hukum pidana *ex post facto* dan hubungannya dengan pemberlakuan surut hukum pidana dan sanksi pidana (pemberlakuan surut hukum pidana dan sanksi pidana).¹⁹

Dalam hal penerapan hukum pidana, Nyoman Serikat Putra Jaya berpendapat bahwa itu harus ditafsirkan secara luas, mencakup semua aspek peraturan itu yang mempengaruhi penilaian tindak pidana. Penentuannya harus konkret, bukan abstrak.²⁰

Penerapan Asas *Represif Edukatif* Dalam Pidana Ketenagakerjaan dikaitkan dengan asas legalitas

Pegawai pengawas ketenagakerjaan setelah melakukan tindakan preventif edukatif, yang merupakan upaya pencegahan dengan memberikan pelatihan, nasihat teknis, dan pendampingan. Akan tetapi masih

¹⁹ 'Muladi "Prinsip-Prinsip Pengadilan Pidana Bagi Pelanggar Ham Berat Di Era Demokrasi", Makalah Seminar, 27 April 2020, h.16.'

²⁰ Nyoman Serikat Putra Jaya, 2018, *Beberapa Pemikiran Ke Arah Pengembangan Hukum Pidana*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, H.7.

menemukan adanya dugaan tindakan pelanggaran terhadap norma ketenagakerjaan, maka akan melakukan tindakan pemeriksaan. Setelah pemeriksaan selesai, pegawai pengawas ketenagakerjaan harus membuat Nota Pemeriksaan, yang harus ditandatangani oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan.

Setelah pemeriksaan selesai, pegawai pengawas menerbitkan nota pemeriksaan I, yang menunjukkan bahwa telah terjadi pelanggaran standar ketenagakerjaan; sebagai akibatnya, nota pemeriksaan I juga berisi perintah untuk memperbaiki ketidakpatuhan. Nota Pemeriksaan I harus dilaksanakan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak diterima.

Jika Nota Pemeriksaan I tidak dilaksanakan, pegawai pengawas ketenagakerjaan akan menerbitkan Nota Pemeriksaan II, yang berisi peringatan untuk melaksanakan isi Nota Pemeriksaan I serta konsekuensi hukum dari ketidakpelaksanaannya.

Penerbitan Nota pengawas sebagaimana tersebut dianggap sebagai bentuk penerapan *Represif Edukatif* dibidang ketenagakerjaan, meskipun dari segi ilmu hukum pidana tidak sejalan dengan asas legalitas.

Hukum di Indonesia meskipun tidak tegas dinyatakan menganut sistem hukum *civil law*, namun budaya hukum yang ada mengidentikan sebagai penganut *civil law*. di mana elemen pertama dalam tradisi undang-undang sipil adalah bahwa penghukuman harus didasarkan pada undang-undang—atau, dengan kata lain, harus didasarkan pada undang-undang yang telah ditetapkan. Empat prinsip dasar yang membentuk asas legalitas adalah *lex scripta*, *lex certa*, *lex stricta*, dan *lex praevia*. *Lex scripta* mengatakan bahwa hukum pidana harus ditulis, *lex stricta* mengatakan bahwa rumusan delik pidana harus jelas, dan *lex praevia* mengatakan bahwa hukum pidana tidak dapat diberlakukan secara bertahap. Nampak jelas bahwa penegakan hukum pidana, termasuk dibidang ketenagakerjaan juga harus menganut empat prinsip dasar tersebut. Dimana salah satunya adalah *Lex certa* yang artinya rumusan delik pidana itu harus jelas. Dengan kata lain *Lex certa* juga dapat dimaknai bahwa jika telah terdapat rumusan delik yang telah jelas, maka wajib dilakukan penegakan hukum atas delik yang telah dirumuskan secara jelas tersebut.

D. Kesimpulan

Bentuk dan penerapan asas *Represif Edukatif* dalam penegakan hukum pidana dibidang ketenagakerjaan dengan langkah-langkah bentuk pemeriksaan sampai diterbitkan nota pemeriksaan yang berfungsi untuk kepatuhan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.

Perpektif ilmu hukum pidana terhadap asas *Represif Edukatif* dalam penegakan hukum pidana dibidang ketenagakerjaan, dibidang ketenagakerjaan terhadap beberapa ketentuan hukum pidana yang telah dirumuskan sebagai delik yang mana merupakan obyek pengawasan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang selalu mendahulukan unsur pembinaan dan terpenuhinya hak – hak tenaga kerja sehingga tidak tepat untuk dikaitkan dengan keberadaan asas legalitas dalam hukum pidana

Referensi

Bryan A.Garner, *Black Law Dictionary, Sevent Edition, West Group, St. Paul, Minn, 2020, h.907.*

Dermina Dalimunthe, Nurhamidah, Sawaluddin Siregar, Hasiah, 'Bantuan Hukum Bagi Golongan

Tidak Mamp Pengadilan Agama Padangsidempuan U DI', *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 9.1 (2023), 9–25

Giusepe Casale, *Pengawasan Ketenagakerjaan, Apa Dan Bagaimana Panduan Untuk Pekerja (Organisasi Perburuhan Internasional, Direktur Administrasi Dan Pengawasan Ketenagakejaan, h. 9*

Kurniawan, Puji, 'Pandangan Hukum Progresif Dan Masalah Mursalah Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 46/Puu-Viii/2010 Tentang Pengujian Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974', *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 7.2 (2021)

'Lembar Fakta: Pengawasan Ketenagakerjaan Di Indonesia. [Http://Www.Ilo.Org/Wcmsp5 /Groups/Public/Asiara-Bangkok/Ilo,](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asiaro-bangkok/ilo) Diakses Tanggal 22 Juni 2021.'

Malau, April Yanus Laoly Dan Parningotan, 'Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Saksi Dan Korban Dalam Perspektif Perkara Pidana', *Yurisprudencia: Jurnal Hukum Ekonomi*, 6.2 (2020)

'Muladi "Prinsip-Prinsip Pengadilan Pidana Bagi Pelanggar Ham Berat Di Era Demokrasi., Makalah Seminar, 27 April 2020, h.16.'

Nuroini, Indi, 'Konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021', 1.3 (2022), 178–83

———, 'Penyelesaian Perselisihan Phk Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja', *Jurnal Sosial*

Humaniora Dan Pendidikan, 1.1
(2022), 23–33
<<https://doi.org/10.55606/inovasi.v1i1.192>>

Nyoman Serikat Putra Jaya, 2018, Beberapa Pemikiran Ke Arah Pengembangan Hukum Pidana, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, H.7

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008)

Pramudya, Oktantiani Dyah, 'EFEKTIVITAS PENEGAKAN HUKUM PIDANA KETENAGAKERJAAN', *JURNAL IDEA HUKUM*, 8.1 (2022) <<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20884/1.jih.2022.8.1.192>>

Rachmat Trijono, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2020, h. 144

Ramadhan Siddik, Sawaluddin Siregar, 'Qiyas Sebagai Konstitusi Keempat Dalam Islam: Implementasi Qiyas Dalam Konteks Siyasa', *Jurnal El-Qanunyyi; Jurnal Ilmu-Ilmu Kesyariahan Dan Pranata Sosial*, 8 (2014)

Sahala Aritonang, Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Ed. Revisi, Permata Aksara, Bekasi, 2020

Sunaryati Hartono Dalam Agusmidah, Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum, (Jakarta: Sofmedia, 2021), h. 2-3.