



ISBN 978-602-14542-0-6

PROSIDING

KONFERENSI NASIONAL
KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

*"Membangun Sinergi Hubungan Industrial
yang dinamis dan berkeadilan"*

Auditorium Lt. 6 Fakultas Hukum UB
Malang, 30 – 31 Oktober 2013

Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Malang

P2HK



P2HK



PUSAT PENGEMBANGAN HUKUM KETENAGAKERJAAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG

ISBN 978-602-14542-0-6

PROSIDING

KONFERENSI NASIONAL

KETENAGAKERJAAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

“Membangun Sinergi Hubungan Industrial
yang Dinamis dan Berkeadilan”

Auditorium Lt. 6 Fakultas Hukum UB

Malang, 30 – 31 Oktober 2013

Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Malang

P2HK



Pengarah:

- Dr. A. Rachmad Budiono, SH, MH (FH UB Malang)
Dr. Rachmad Syafa'at, SH, M.Si. (FH UB Malang)
Dr. M. Ali Safa'at, SH, MH (FH UB Malang)
Umu Hilmy, SH, MS (FH UB Malang)
Prof. Dr. Kamal Halili Hassan (Universiti Kebangsaan Malaysia)
Prof. Dr. Lalu Husni, SH, MHum.(FH Unram Mataram)

Dewan Penyunting:

- Dr. Ari Hernawan, SH, MHum. (FH UGM Yogyakarta)
Dr. Yuriko Andanasari, SH, MH (FH Usakti Jakarta)
Dr. Asri Wijayanti, SH, MH (FH UMS Surabaya)
Dr. Agusmidah, SH, MH (FH USU Medan)
Budi Santoso, SH, LLM (FH UB Malang)

SAMBUTAN

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Selamat datang di kampus Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, untuk mengikuti Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial 2013 yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan (P2HK) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 30 – 31 Oktober 2013. Kami menyambut baik kegiatan akademis ini dan berharap hal ini dapat menjadi forum bagi para akademisi, pelaku hubungan industrial, aparatur pemerintahan, lembaga swadaya masyarakat, dan para pemangku kepentingan lainnya untuk saling berdiskusi dan bertukar pengalaman dalam bidang teori dan praktik hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial.

Seperti kita ketahui, kondisi ideal pembangunan ketenagakerjaan adalah hak-hak dasar tenaga kerja dan pekerja/buruh dapat terlindungi serta pada saat yang bersamaan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha dapat terwujud. Hal tersebut bukan tugas mudah bagi pemerintah dan kalangan pelaku hubungan industrial mengingat adanya perbedaan kepentingan yang cukup tajam antara pemilik modal dan para pekerja/buruh. Berbagai masalah ketenagakerjaan masih terus bermunculan. Oleh karena itu, melalui pemaparan dan diskusi makalah-makalah hasil pemikiran dan penelitian dari para peserta Konferensi, diharapkan dapat menghasilkan pemikiran-pemikiran yang bersifat membangun bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan kemajuan bidang pembangunan ketenagakerjaan.

Apresiasi yang setinggi-tingginya kami sampaikan kepada para pembicara tamu yang telah berkenan hadir untuk berbagi pengetahuan dan pengalamannya dalam Konferensi ini. Untuk para peserta Konferensi, kami berharap semoga kegiatan ini dapat memberikan suasana akademis yang menyenangkan dan dapat menjalin jejaring kerjasama di kemudian hari.

Terakhir, kami memberikan apresiasi kepada panitia penyelenggara Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial 2013 atas kerja kerasnya untuk membuat Konferensi ini dapat terselenggara dengan baik.

Selamat berkonferensi!

Malang, Oktober 2013

Hormat kami,

Dr. Sihabuddin, SH, MH
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Brawijaya

KATA PENGANTAR

Dengan senang hati kami mengucapkan selamat datang di Konferensi Nasional Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial 2013. Kami patut memberikan apresiasi yang tinggi kepada para pembicara tamu dan peserta Konferensi dari berbagai lembaga yang bisa menyempatkan waktunya untuk hadir berbagi pengetahuan dan pengalamannya, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial, di Konferensi ini.

Tujuan Konferensi Nasional ini adalah untuk menyediakan forum bagi menghimpun dan mendiskusikan hasil-hasil pemikiran dan penelitian bidang ketenagakerjaan dan hubungan industrial, baik dari kalangan akademisi, aparatur pemerintahan, lembaga swadaya masyarakat, maupun praktisi. Selain itu, juga untuk memperoleh bahan-bahan masukan untuk pemerintah dan para pelaku hubungan industrial dalam rangka peningkatan kehidupan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.

Dalam Konferensi ini telah diundang beberapa pembicara tamu, baik dari unsur akademisi maupun praktisi, yang akan membagi pengetahuan dan pengalamannya, yakni:

1. Irianto Simbolon, SE, MM, selaku Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemenakertrans RI;
2. Ir. Arief Budi Santoso, Direktur Utama PT Kaltim Nusa Etika, Bontang;
3. Chris Wangkay, *Private Sector & Labour Rights Coordinator* OXFAM Indonesia;
4. Prof. Dr. Kamal Halili Hassan, dosen Universiti Kebangsaan Malaysia.
5. Dr. Abdul Rahmad Boediono, SH, MH, Dosen FH Universitas Brawijaya.

Sedangkan sejumlah makalah terseleksi akan disajikan dan didiskusikan oleh peserta dalam Konferensi ini, yang kami kelompokkan ke dalam beberapa topik, diantaranya:

1. Hubungan kerja dan *outsourcing*;
2. Pemutusan hubungan kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
3. Pengaturan dan penegakan sanksi pidana perburuhan;
4. Perlindungan pekerja penyandang cacat, anak, dan perempuan; dan
5. Perlindungan pekerja migran.

Kami mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang tinggi kepada jajaran pimpinan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah mendukung penuh penyelenggaraan kegiatan ini. Ucapan yang sama juga kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan seluruh panitia yang telah bekerja keras untuk terselenggaranya Konferensi ini. Akhir kata, kami memohon maaf yang sebesar-besarnya jika terdapat kekurangan dalam penyelenggaraan kegiatan ini.

Malang, Oktober 2013
Hormat kami,

Budi Santoso, SH, LLM
Ketua Penyelenggara

DAFTAR ISI

SAMBUTAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v

DAFTAR MAKALAH BERDASARKAN TOPIK:

A. Hubungan Kerja dan *Outsourcing*

<i>Transfer of Undertaking Protection Employment (Tupe) dan Jaminan Perlindungan Hukum pada Pekerja Outsourcing</i> Oleh: Agusmidah, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, Medan	1
Mencari Keadilan Konstitusional Pengaturan <i>Outsourcing</i> di Indonesia: Diskursus Norma dan Implementasi Norma Oleh: Dian Agung Wicaksono dan Mochamad Adib Zain, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta	11
Kepastian Hukum Mengenai Status dan Hak Dosen Tetap yang Bekerja di PTS Oleh: Rena Zefania Ritonga, Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan Surabaya	21
Analisis Ambiguitas Kedudukan Pekerja dalam Hubungan Kerja pada Sektor Pariwisata di Kota Denpasar, Bali Oleh: Andari Yurikosari, Fakultas Hukum, Universitas Trisakti, Jakarta	30

B. Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Prinsip Musyawarah untuk Mufakat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh: Siti Kunarti, Fakultas Hukum, Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto	40
<i>Constructive Dismissal</i> : Alternatif Upaya Penguatan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Oleh: Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang	51
Perlindungan Buruh dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Oleh: Sugeng Santoso PN, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya	61
Pemutusan Hubungan Kerja dalam Pandangan Teori Ekonomi Oleh: Budi Santoso, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang	70

C. Perlindungan Pekerja Migran

- Persepsi Eks-TKI terhadap Implementasi MOU Indonesia-Malaysia tentang Pengerahan dan Penempatan TKI Domestik dalam Memberikan Perlindungan Hukum Bagi Para TKI (Studi di Jawa Timur)
Oleh: Ikaningtyas dan Djumikasih, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang..... 78
- Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia yang Menjadi Korban Perdagangan Orang
Oleh: Iskandar Zulkarnaen, Fakultas Hukum, Universitas Esa Unggul, Jakarta 86
- Perjanjian Kerja Buruh Migran Indonesia: Studi Kasus Pembuatan Perjanjian Kerja Buruh Migran Indonesia di Malaysia dan Hong Kong
Oleh: Elsa Marlina, Union Migrant (UNIMIG) Indonesia, Jakarta..... 96
- Asuransi TKI dalam Rangka Perlindungan TKI
Oleh: FatkhulMuin, Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang 105
- Penyelesaian Kasus Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pasca Migrasi Berbasis Stakeholder di Jawa Timur
Oleh: Mishbahul Munir, Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura..... 113
- Perlindungan Hukum Buruh Migran Perempuan – Pekerja Rumah Tangga di Hong Kong dari Negara Asal dan Negara Tujuan
Oleh: Prita dan Umu Hilmy, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang 126

D. Perlindungan Pekerja Penyandang Cacat, Anak, dan Perempuan

- Penanganan Eksploitasi Pekerja Anak Melalui Penguatan Hukum dan Pemberdayaan Keluarga Berbasis *Community Based Organization*
Oleh: Devi Rahayu, Fakultas Hukum, Universitas Trunojoyo Madura 136
- Implementasi Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas Terkait dengan Hak dan Kesempatan Kerja di Indonesia
Oleh: A. A. A. Nanda Saraswati, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang 146
- Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Perempuan Terkait dengan Hak Reproduksi
Oleh: Arinto Nugroho Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya..... 155
- Perlindungan Anak yang Bekerja Sebagai Tukang Parkir di Lingkungan Pelacuran
Oleh: Agustin Widjiastuti Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan Surabaya 163
- Ketika Eksplorasi Berujung pada Eksploitasi: Perlindungan Hukum Bagi Artis Cilik
Oleh: Alfanisa, Angga Karona dan Linda Hanafiah, Mahasiswa Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Depok 171

E. Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan

- Mengkritisi Pengaturan dan Penegakan Sanksi Pidana Perburuhan
Oleh: Asri Wijayanti, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya..... 179
- Penegakan Hukum Pidana Perburuhan (Urgensi Pembentukan Desk/Unit Perburuhan di Badan Reserse Kriminal Kepolisian RI)
Oleh: Restaria F. Hutabarat, Muhamad Isnur dan Eny Rofiatul, Lembaga Bantuan Hukum Jakarta 187

	Melindungi Buruh, Melindungi Masa Depan Indonesia: Analisis Dampak Sosial Ekonomi Atas Sanksi Pidana Perburuhan <i>Oleh: Ridwan Arifin, Mahasiswa Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta</i>	196
--	--	-----

F. Aneka Topik

	JAMSOSTEK dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah: Manfaat dan Permasalahannya <i>Oleh: Setiawan Wicaksono, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang</i>	206
	Sistem Upah (<i>Ujrah</i>) yang Berkeadilan Menurut Islam <i>Oleh: Nur Chanifah, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang</i>	216
	Keberadaan Multi-Organisasi/Serikat Pekerja dan Larangan <i>Union Busting</i> dalam Suatu Perusahaan <i>Oleh: Diah Pawestri Maharani, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang</i>	224

MENKKRITISI PENGATURAN DAN PENEGAKAN SANKSI PIDANA PERBURUHAN

Asri Wijayanti

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Surabaya

E-mail : asri1wj@yahoo.com

ABSTRAK

Hukum perburuhan adalah hukum fungsional, memiliki sifat publik dan privat. Salah satu sisi publik dari hukum perburuhan adalah hukum pidana. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis apakah pengaturan sanksi pidana perburuhan sudah memberikan jaminan kepastian hukum bagi buruh. Metode yang digunakan untuk membahas masalah kajian ini adalah yuridis normatif dengan statute approach. Hasil dari kajian ini adalah adanya kekaburan pengaturan substansi dan prosedur pada sanksi perburuhan. Kekaburan pada subyek hukum yang dapat diancam sanksi pidana perburuhan. Kekaburan pada obyek hukum atas suatu perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai tindak pidana perburuhan serta belum sesuainya sanksi pidana perburuhan dengan kualitas perbuatan dikaitkan dengan keadilan substansi. Kekaburan pada prosedur, terletak pada lembaga yang berwenang untuk melakukan penegakan sanksi pidana perburuhan. Kekaburan pada pengaturan sanksi pidana perburuhan berakibat pada lemahnya penegakan sanksi pidana perburuhan. Pengaturan sanksi pidana perburuhan belum memberikan jaminan perlindungan hukum bagi buruh.

Kata kunci

Perlindungan hukum, keadilan substansi, sanksi pidana perburuhan.

A. PENDAHULUAN

Hukum perburuhan adalah hukum fungsional, memiliki sifat publik dan privat. Sifat privat hukum perburuhan terletak pada perjanjian kerja yang melandasi terjadinya hubungan kerja. Tunduk pada teori hukum kontrak. Sifat publik dari hukum perburuhan adalah adanya peran negara dalam penyelenggaraan perlindungan hukum bagi pekerja dan pemberi kerja. Peran Negara diwujudkan dalam bentuk campur tangan Negara dalam pembuatan peraturan, pengawasan terhadap aturan hukum perburuhan serta penegakan hukum perburuhan di masyarakat. Perlindungan hukum perburuhan diwujudkan dalam bentuk peraturan dan penegakan hukumnya.

Makna perlindungan hukum mencakup dua aspek, yaitu asas Negara hukum dan jaminan hak asasi manusia. Penerapan asas Negara hukum adalah adanya aturan hukum yang memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan. Perlindungan hukum menurut Philipus, selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi silemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha. Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia serta prinsip negara hukum. Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, khususnya bagi pekerja saat ini merupakan konversi hak-hak manusia yang sifatnya kodrat menjadi hak-hak hukum /positif.¹ Permasalahan pokok perlindungan hukum bagi buruh sebenarnya ada dua, yaitu :

- a. Peraturan perundang-undangan harus secara tegas memberikan petunjuk tentang hak-hak dan kewajiban dari pihak pekerja maupun majikan (pengusaha).

¹ Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia (suatu studi tentang Prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum dan pembentukan peradilan administrasi)*, Peradaban, hlm.19.

- b. Aparat penegak hukum harus bertanggung jawab sepenuhnya dalam melaksanakan tugasnya tanpa pandang bulu, dengan tujuan utama menegakkan hukum dan keadilan.²

Salah satu sisi publik dari hukum perburuhan adalah hukum pidana. Sanksi pidana perburuhan tersebar dalam berbagai peraturan. Pengaturan sanksi perburuhan masih menimbulkan multiinterpretasi. Masyarakat masih belum memahami bahwa hukum perburuhan mempunyai aspek public, pidana. Seringkali perkara perburuhan hanya dimaknai dari sisi privat yaitu hubungan kerja. Ketika ada perbuatan yang memenuhi unsur dari aturan yang dilarang oleh undang-undang, seharusnya sejak saat itulah hukum pidana perburuhan harus ditegakkan. Sayangnya penegakan sanksi perburuhan masih lemah. Sebagai contoh, adanya tindakan yang menghalang-halangi dibentuknya serikat buruh³, maka sudah sepatutnya Negara melakukan penyidikan lebih lanjut tentang telah dipenuhinya unsur pidana perburuhan. Baik ada pengaduan dari korban atau tidak adanya pengaduan. Apabila ada pengusaha yang tidak memberikan upah minimal UMK kepada buruhnya sudah sepatutnya, pengusaha mendapat sanksi pidana.⁴ Menjadi kewajiban dari Negara untuk menciptakan rasa aman bagi warga negaranya, termasuk rasa aman bagi subyek hubungan kerja. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis apakah pengaturan sanksi pidana perburuhan sudah memberikan jaminan kepastian hukum bagi buruh.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk membahas masalah kajian ini adalah yuridis normatif dengan *statute approach*.

C. PEMBAHASAN

1. Pengaturan sanksi pidana perburuhan

Hukum perburuhan adalah hukum yang mengatur tentang hubungan antara buruh/pekerja dengan pemberi kerja, dimana obyeknya adalah pekerjaan. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dibuat sebagai dasar terjadinya hubungan kerja, haruslah memenuhi syarat materiil dan formil. Hukum perburuhan adalah hukum fungsional yang mempunyai sis privat dan public. Salah satu sisi public adalah terdapatnya unsur hukum pidana di dalam hukum perburuhan apabila dalam hubungan kerja terdapat tindakan yang mencocoki larangan dalam suatu undang-undang. Ciri utama dari hukum pidana adalah adanya sanksi pidana.

Sanksi pidana adalah suatu penderitaan atau nestapa yang dikenakan kepada seseorang yang bersalah melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum pidana. Adanya sanksi tersebut bertujuan agar orang tidak akan melakukan tindak pidana lagi. Sanksi pidana perburuhan adalah suatu penderitaan atau nestapa yang dikenakan kepada seseorang yang bersalah melakukan perbuatan yang dilarang oleh hukum perburuhan. Adanya sanksi tersebut bertujuan agar orang tidak akan melakukan tindak pidana lagi. Ada tidaknya unsur pidana perburuhan haruslah melalui proses peradilan. Tidak dapatlah salah satu pihak menyatakan bahwa pihak yang lain telah melakukan tindak pidana. Putusan ada tidaknya pidana perburuhan terletak pada putusan hakim. Proses peradilan pidana perburuhan tidak harus memerlukan adanya pengaduan dari seseorang. Ada tidaknya pengaduan dari seseorang seharusnya sudah menjadi kewajiban Negara untuk melakukan proses hukum. Menjadi tugas dari kepolisian, kejaksaan dan kehakiman.

Pengaturan sanksi pidana perburuhan tersebar ke beberapa peraturan perundang-undangan. Penegak hukum haruslah cermat dalam menerapkan aturan sanksi pidana perburuhan. Interpretasi sistimatis harus diterapkan sejak awal proses hukum. Penerapan sanksi pidana perburuhan merupakan implementasi perlindungan hukum yang diberikan Negara kepada buruh. Bentuk perlindungan hukum bagi buruh/pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 disebut dengan perlindungan yang diatur dalam Bab X yang meliputi penyandang cacat (Pasal 67); Anak (Pasal 68-Pasal 75); Perempuan (Pasal 76); Waktu Kerja (Pasal 77); Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Pasal 86- Pasal 87). Hak pekerja yang terdapat di dalam UU No. 13 Tahun 2003, dibedakan antara hak tenaga kerja dengan hak pekerja/ buruh. Yang menjadi hak tenaga kerja meliputi :

² Indiarso dan Mj Saptanno, 1996. *Hukum perburuhan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Karunia, Surabaya, hlm. 52

³ <http://www.lensaIndonesia.com/2013/09/16/sidang-pra-peradilan-polda-jatim-dikawal-puluhan-buruh.html>, diakses tanggal 10 September 2013

⁴ <http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/majalah-sdm-plus/78-edisi-148-april-2013/872-ma-hukum-pelanggar-umk>, diakses tanggal 10 September 2013

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5)
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11).
- c. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja (Pasal 18 ayat (1)).
- d. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).

Yang menjadi hak pekerja meliputi :

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
- b. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86).
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
- d. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99 ayat (1)).
- e. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1)).
- f. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. (Pasal 137).

Hak buruh yang tercantum dalam aturan di atas adalah bersifat perlindungan hukum. Maknanya apabila ada hak tersebut yang dilanggar, maka buruh berhak mengajukan tuntutan/ *claim*. Negara mempunyai kewajiban untuk menjamin terlaksananya hak itu. Oleh karena itu negara mengimplementasikan hak buruh dalam perlindungan yang bersifat larangan. Adanya sanksi pidana dalam setiap perbuatan yang dirumuskan sebagai tindak pidana perburuhan.

Pengaturan sanksi pidana perburuhan tersebar, diantaranya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3898); Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356); Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

Dalam UU No. 21 Tahun 2000, misalnya terdapat ancaman sanksi pidana penjara selama 1-5 tahun dan denda 100 juta sampai 500 juta rupiah bagi pihak yang menghalang-halangi buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi atau tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh (Pasal 28 jo 43).

Apabila dilakukan pengkajian terhadap ketentuan sanksi pidana perburuhan di atas, mengandung kelemahan, diantaranya yaitu :

- a. Subyek sanksi pidana perburuhan masih kabur, menimbulkan multi interpretasi tentang siapa subyek hukum yang seharusnya bertanggungjawab, yaitu:
 - (i) Pasal 28 UU 21/2000, tanpa menunjukkan subyek hukum tertentu yang perbuatannya memenuhi unsur Pasal 28, akan berdampak menimbulkan interpretasi :
 - Hanya pengusaha saja (Pasal 1 angka 7 UU 21/2000 jo. Pasal 1 angka 5 jo. Pasal 1 angka 15 UU 13/2003);
 - Semua pemberi kerja (Pasal 1 angka 4 jo. Pasal 1 angka 14 UU 13/2003); atau
 - Siapapun : semua orang (baik *naturlijk person* atau *recht person*) yang terikat hubungan kerja atau tidak terikat hubungan kerja

- Kekaburan antara siapa yang wajib bertanggung jawab atas tindak pidana perburuhan antara pengusaha atau pemberi kerja terjadi disemua lingkup pengaturan hukum perburuhan, misalnya pelanggaran upah.
 - (ii) Pasal 59 jo. Pasal 60 jo Pasal 78 UU 21/2002 harus diinterpretasikan secara sistematis dengan Pasal 74 jo Pasal 183 UU 13/2003 jo Pasal 68, 69 (2) jo Pasal 185 UU 13/2003. Subyek hukum yang dapat dimintai pertanggungjawaban pidana meliputi setiap orang yang melakukan atau mengetahui dan sengaja membiarkan. Jadi meliputi pelaku langsung atau tidak langsung.
 - (iii) Sanksi pidana dalam UU 39/2004 ditujukan pada pelaksana penempatan TKI, seolah permasalahan TKI hanyalah tentang hal keperantaraan saja. Seharusnya substansi problem TKI adalah hubungan kerja antara TKI yang warga Negara Indonesia bekerja pada orang yang berada di Negara lain (yang mempunyai aturan hukum sendiri). Seharusnya tanggung jawab itu mutlak pada Negara/pemerintah yang belum mempunyai perjanjian bilateral.
- b. Obyek sanksi pidana perburuhan masih menunjukkan diskriminatif antara pengusaha/pemberi kerja dan buruh/pekerja, yaitu:
- (i) Pasal 28 UU 21/2000, rumusan "...intimidasi ... kampanye.." masih bersifat terbuka, seharusnya harus diinterpretasikan secara substansi dengan penekanan tujuan akhir dari setiap tindakan adalah penghilangan hak berserikat.
 - (ii) Pasal 59 jo. Pasal 60 jo Pasal 78 UU 21/2002 jo. Pasal 74 jo Pasal 183 UU 13/2003 jo Pasal 68, 69 (2) jo Pasal 185 UU 13/2003, peneganaan sanksi pidana akan menjadi sangat ringan. Mengingat terdapat asas dalam hukum pidana yaitu "terhadap pelaku tindak pidana dikenakan sanksi yang paling menguntungkan" Jadi strafmaxima dapat disimpulkan hanya Penjara 1 tahun, dan/atau denda Rp. 100juta rupiah
 - (iii) Pasal 90(1) jo Pasal 93 (2) jo Pasal 78 (1) (2) UU 13/2003 mengenai upah, akan timbul ketidakadilan substansi dengan sanksi kumulatif pidana yang sangat ringan yaitu kurungan 1 bulan dan/atau denda Rp. 10 juta rupiah, apabila dilakukan oleh pengusaha yang mempekerjakan buruh relative banyak. Apabila dikaji lebih jauh telah memenuhi unsur kerja paksa karena melakukan suatu pekerjaan tidak atas kesukarelaan.
 - (iv) Sanksi pidana 12 (1) jo 122, 22 (1) jo 122, 47 (1) jo 122, 47 (3) jo 122, 90 (2) jo 122, 91 (1,3) jo 122 UU 2/2004 sangat ringan, dengan straffminimum kurungan 1bulan, dan/atau denda Rp. 10juta rupiah. Permasalahan substansi PHI sebenarnya pada kompetensi absolute yang menetapkan perselisihan PHK. Implementasi adanya perselisihan phk, ketika ada pelanggaran normatif yang menjadi kategori pidana perburuhan akan mudah direkayasa dengan mengalihkan sebagai bentuk perselisihan phk, melupakan adanya pidana perburuhan.
- c. Prosedur sanksi pidana perburuhan masih kabur, menimbulkan multiinterpretasi tentang lembaga yang berwenang untuk melakukan penegakan sanksi pidana perburuhan, yaitu:
- (i) Pasal 28 UU 21/2000, adalah lingkup pidana perburuhan, maka kepolisian harus segera melakukan penyidikan dan penyelidikan apabila diyakini ada bukti awal atas dugaan dilakukannya perbuatan *union busting*, baik didasarkan ada atau tidaknya pengaduan. Selanjutnya dilakukan proses hukum.
 - (ii) Menjadi kompetensi absolute dari Pengadilan Negeri sebagai Peradilan Umum untuk melakukan proses hukum pidana perburuhan. Hal ini sekaligus menjawab problem yang muncul kemana upaya hukum akan dilakukan apabila ada pelanggaran pidana perburuhan (PHI, PTUN atukah PN).

2. Penegakan sanksi pidana perburuhan

Penegakan sanksi pidana perburuhan sangat dipengaruhi oleh ketidak pastian pengaturan jenis pidana dan sanksi pidana perburuhan. Implementasi pengaturan sanksi pidana perburuhan, akan berpengaruh pada keadilan substantif. Penegak hukum akan dengan mudah menetapkan ada tidaknya unsur pidana perburuhan hanya dengan melihat sisi kebenaran formal atas suatuperistiwa hukum. Kasus pelanggaran tidak dibayarnya upah minimal UMK masih menjadi perdebatan, masuk lingkup perselisihan hak ataukah ada unsur pidana. Meskipun etrhadap hal ini sudah ditetapkan dalam UU 13/2003 sebagai tindak kejahatan dengan ada sanksi pidana. Putusan hakim terhadap kasus pelanggaran upah minimum bervariasi. Ada yang diputus pengusaha bersalah, tetapi hanya dengan hukuman percobaan tanpa denda (PN Surakarta), ada yang menghukum pengusaha

dengan penjara dan denda. Pengusaha UD Terang Suara Elektronik, Tjio Christina Chandra Wijaya, dengan hukuman kurungan penjara selama satu tahun dan denda sebesar Rp100 juta.⁵

Kasus *unionbusting*, terhadap dugaan tindakan menghalang-halangi terbentuknya serikat buruh, masih terbatas pada penyidikan yang didasarkan pada syarat formal. Pasal 5 ayat (2) UU 21/2000 adalah bertentangan dengan Pasal 7 Konvensi ILO No. 87. Kurangnya pemahaman bahwa hukum perburuhan adalah hukum fungsional serta harus lebih dimaknai secara universal, mengakibatkan adanya kecenderungan hakim untuk memutus perkara perburuhan dari sisi privat saja. Ketika ada pelanggaran pidana perburuhan, aparat penegak hukum seolah enggan untuk menegakkan aturan hukum yang sudah ada. Dianggapnya kasus pidana perburuhan sebagai murni hubungan industrial. Unsur public diabaikan. Kasus ditolaknya gugatan praperadilan oleh buruh CJ Feed Jombang (group dari Samsung) pada tanggal 19 September 2013 dalam perkara permohonan Praperadilan No. 19/Paper/2013/PN.Sby atas Penetapan Penghentian Penyidikan No S.Tap/36/V/2013/Ditreskrimsus dan Surat Perintah Penghentian Penyidikan No SPPP/36/V/2013/Ditreskrimsus⁶ merupakan implementasi dari kurangnya pemahaman hakim atas sifat public dari hukum perburuhan. Hakim hanya memperhatikan sisi kebenaran formal atas jumlah minimal membentuk serikat buruh adalah 10 orang (Pasal 5 ayat (2) UU 21/2000). Hakim sama sekali tidak memperhatikan Kepres No 83/1998 yang secara substansi berisi ratifikasi Konvensi ILO No. 87 yang seharusnya mempunyai kedudukan lebih tinggi dari UU 21/2000, yang melarang suatu Negara menjadikan pencatatan sebagai syarat sah secara hukum atas suatu serikat buruh. Laporan adanya tindak pidana kejahatan hak berserikat dengan adanya tindakan intimidasi, mutasi, PHK terhadap buruh yang melaksanakan hak berserikat sama sekali tidak menjadi pertimbangan putusan penolakan. Seharusnya kepolisianlah yang berkewajiban melakukan perlindungan hukum atas terjadinya suatu tindak pidana perburuhan.

Selain itu, dalam kasus CJ Feed, terdapat pemahaman yang salah tentang *outsourcing*. *Outsourcing diatur* dalam Pasal 64-66 UU 13/2003 adalah bertentangan dengan konsep hukum hubungan kerja. Pengaturan outsourcing dalam hukum positif telah melanggar teori tentang outsourcing yang hanya terbatas pada outsourcing pekerjaan. Outsourcing pekerja adalah bentuk dari modern slavery. Kurangnya pemahaman bahwa hukum perburuhan juga mengandung terapan dari ilmu ekonomi, masih jauh dari harapan. Dalam kasus CJ Feed, adanya pengurangan jumlah anggota serikat buruh yang tidak pernah memperoleh nomor pencatatan disebabkan adanya sop dari depnaker, yang menyatakan buruh outsourcing tidak berhak membentuk serikat buruh di perusahaan pemberi pekerjaan. Hal ini terungkap dalam sidang praperadilan tanggal 16 September 2013. Seharusnya Negara tidak berhak untuk menentukan jenis pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan. Itu adalah hak mutlak pemberi kerja. Pemahaman yang kurang berwawasan global telah mengakibatkan hilangnya hak berserikat. Tidak diperolehnya atau tidak ada akses untuk mendapatkan hak dasar buruh berdasar *core convention* adalah bukti bahwa penegakan sanksi hukum perburuhan masih terbatas pada keadilan formal, belum mengarah pada keadilan substansif. Seharusnya adanya suatu aturan hukum pidana perburuhan mampu memberikan kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan.

D. PENUTUP

Pengaturan sanksi pidana perburuhan belum memberikan jaminan perlindungan hukum bagi buruh. Terdapat kekaburan pengaturan substansi dan prosedur pada sanksi perburuhan. Kekaburan pada subyek hukum yang dapat diancam sanksi pidana perburuhan. Kekaburan pada obyek hukum atas suatu perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai tindak pidana perburuhan serta belum sesuainya sanksi pidana perburuhan dengan kualitas perbuatan dikaitkan dengan keadilan substansi. Kekaburan pada prosedur, terletak pada lembaga yang berwenang untuk melakukan penegakan sanksi pidana perburuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- “Sidang pra peradilan polda jatim dikawal puluhan buruh” <http://www.lensaindonesia.com/2013/09/16/sidang-pra-peradilan-polda-jatim-dikawal-puluhan-buruh.html>, diakses tanggal 10 September 2013
- “Hukum pelanggaran umk”, <http://disnakertransduk.jatimprov.go.id/majalah-sdm-plus/78-edisi-148-april-2013/872-ma-hukum-pelanggar-umk>, diakses tanggal 10 September 2013

⁵ <http://www.antarajatim.com/lihat/berita/109271/fspmi-pemenjaraan-pelanggar-upah-minimum-jadi-kado-mayday>, diakses tanggal 10 September 2013

⁶ <http://surabaya.tribunnews.com/2013/09/19/hakim-tolak-gugatan-buruh-cj-feed-terhadap-polda-jatim>, diakses tanggal 19 September 2013.

- “Pemenjaraan pelanggar upah minimum jadi kado mayday” <http://www.antarajatim.com/lihat/berita/109271/fspmi-pemenjaraan-pelanggar-upah-minimum-jadi-kado-mayday>, diakses tanggal 10 September 2013
- “Hakim tolak gugatan buruh cj feed terhadap polda jatim” <http://surabaya.tribunnews.com/2013/09/19/hakim-tolak-gugatan-buruh-cj-feed-terhadap-polda-jatim>, diakses tanggal 19 September 2013.
- Indiarso dan Mj Saptanno, 1996. *Hukum perburuhan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Karunia, Surabaya
- Philipus M. Hadjon, 2007, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia (suatu studi tentang Prinsip-prinsipnya, penanganannya oleh Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum dan pembentukan peradilan administrasi)*, Peradaban.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3898).
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235).
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445)