

ANALISIS KETENTUAN PIDANA UU CIPTA KERJA KLASTER KETENAGAKERJAAN DITINJAU DARI ASAS WELVAARSTAAT

Yohanes Baptista Cahaya Misjuan; Kristofer Tampubolon

Fakultas Hukum, Universitas Katolik Darma Cendika

yohanes.misjuan@student.ukdc.ac.id

ABSTRAK

Perjuangan terhadap isu hukum pidana perburuhan dikalangan serikat pekerja/buruh disebabkan karena beberapa hal, mulai minimnya tingkat penanganan perkara oleh penyidik, tidak ada hukum formil penegakan pidana ketenagakerjaan, pemahaman aparat kepolisian terhadap pidana ketenagakerjaan tergolong minim. Perwujudan dari rekomendasi terkait penyempurnaan instrumen hukum yang dilakukan oleh pemerintah sudah dilakukan, namun yang terjadi justru terdapat penolakan dari para aktivis buruh dan serikat pekerja/buruh. Terkait dengan isu bahwa UU Cipta Kerja cacat formil dalam pembentukannya menarik bila dikaji dari asas *welvaartstaat*. Asas *Welvaartstaat* sendiri adalah asas yang terdapat dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Asas *Welvaartstaat* menghendaki bahwa undang-undang dibuat sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan bagi masyarakat maupun individu. Penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan penelitian dilakukan dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Penelitian yang dilakukan menggunakan data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Hasilnya yaitu ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan bila ditinjau dari aspek ketentuan pasal sudah memenuhi aspek kepastian hukum dan kebijakan hukum tidak hanya untuk kepentingan negara, akan tetapi juga untuk kepentingan masyarakat negara Indonesia.

Kata kunci: UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Asas *Welvaartstaat*

ABSTRACT

*The struggle against the issue of labor criminal law among trade unions is caused by several things, starting with the lack of case handling by investigators, no formal law for enforcing labor crimes, and the understanding of police officers on labor crimes is relatively minimal. The realization of the recommendations related to the improvement of legal instruments carried out by the government has been carried out, but what has happened is that there is a rejection from labor activists and trade unions. Regarding the issue that the Employment Creation Law is formally flawed in its formation, it is interesting to examine it from the *welvaartstaat* principle. *Welvaartstaat* principle itself is a principle contained in the formation of legislation. The *Welvaartstaat* principle requires that laws be made as a means to achieve prosperity for both the community and the individual. The research conducted by the author is a normative juridical research. The research approach is carried out with a statutory approach. The research was*

conducted using secondary data, consisting of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The result is that the provisions of the labor criminal law when viewed from the aspect of the provisions of the article have fulfilled the aspects of legal certainty and legal policies not only for the interest of the state, but also for the interests of the people of the Indonesian state.

Keywords: Manpower Act, Job Creation Act, Welvaarstaat Principle

A. PENDAHULUAN

Hukum Pidana Perburuhan menjadi salah satu materi muatan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan. Hukum Pidana Perburuhan hadir untuk menjamin hak-hak buruh bila terjadi suatu pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Tidak mengherankan bahwa isu hukum pidana menjadi salah satu isu yang selalu diperjuangkan oleh serikat pekerja/buruh.

Perjuangan terhadap isu hukum pidana perburuhan dikalangan serikat pekerja/buruh disebabkan karena beberapa hal, mulai minimnya tingkat penanganan perkara oleh penyidik, tidak ada hukum formil penegakan pidana ketenagakerjaan, pemahaman aparat kepolisian terhadap pidana ketenagakerjaan tergolong minim.¹ Selain perihal tersebut, ketentuan pasal dari materi muatan pidana dirasa oleh sebagian pihak belum sepenuhnya berpihak kepada buruh. Oleh sebab itu, salah satu usulan yang dilontarkan oleh beberapa pihak adalah tentang membentuk dan menyempurnakan instrumen hukum untuk penegakan pidana ketenagakerjaan.²

Usulan yang disampaikan berupa membentuk dan menyempurnakan instrument hukum nampaknya didengankan dan diwujudkan oleh pemerintah. Pada 5 Oktober 2020, Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia selanjutnya disebut DPR RI menyetujui Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Cipta Kerja selanjutnya disebut UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja ini pada intinya adalah undang-undang yang dibuat dengan tujuan untuk menciptakan lapangan kerja sebesar-besarnya dengan cara meningkatkan iklim investasi dan

¹ Ady Thea, "Mendorong Penguatan Instrumen Penegakan Pidana Ketenagakerjaan", <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5f8953fc414ce/mendorong-penguatan-instrumen-penegakan-pidana-ketenagakerjaan>, diakses pada 20 Oktober 2020.

² *Ibid.*

mendorong pendirian UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Pembentukan Undang-Undang ini menggunakan metode Omnibus Law. Omnibus Law merupakan metode untuk membuat sebuah regulasi atau Undang-Undang yang terdiri atas banyak subyek atau materi pokok untuk tujuan tertentu guna menyimpangi suatu norma peraturan.³ Karena menggunakan metode Omnibus law, UU Cipta Kerja lebih dikenal dengan nama Undang-Undang Cipta Kerja untuk selanjutnya disebut UU Cipta Kerja. Pada UU Omnibus Law Cipta Kerja salah satu materi muatannya mengatur tentang Klaster Ketenagakerjaan yang terdapat pula pengaturan terkait tindak pidana perburuhan yang sebelumnya diatur didalam UU Ketenagakerjaan.

Perwujudan dari rekomendasi terkait penyempurnaan instrumen hukum yang dilakukan oleh pemerintah sudah dilakukan, namun yang terjadi justru terdapat penolakan dari para aktivis buruh dan serikat pekerja/buruh. Penolakan tersebut dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan melakukan aksi demonstrasi besar-besaran di berbagai wilayah di Indonesia. Pihak yang menolak menyampaikan bahwa UU Cipta Kerja cacat formil karena tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan selanjutnya disebut UU No.12/2011.⁴ Proses pembentukannya dianggap tidak melibatkan masyarakat luas serta proses pengerjaan sampai pengerjaan yang tidak transparan dan dengan waktu yang relatif singkat untuk sebuah produk hukum yang baru memperkuat indikasi bahwa undang-undang ini cacat formil. Selain itu, penulis menaruh perhatian khusus pada ketentuan pidana perburuhan yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan, yang kemudian diubah, dihapus, dan ditetapkan pengaturan baru pada UU Cipta Kerja.

Terkait dengan isu bahwa UU Cipta Kerja cacat formil dalam pembentukannya menarik bila dikaji dari asas *welvaartstaat*. Asas *Welvaartstaat* sendiri adalah asas yang terdapat dalam pembentukan peraturan perundang-

³ Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, 2020, hlm. 26.

⁴ Anonim, "Menguak Cacat Formil UU Cipta Kerja Oleh: Agus Riewanto", <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5f854ded1a0b5/menguak-cacat-formil-uu-cipta-kerja-oleh--agus-riewanto/>, diakses pada 20 Oktober 2020.

undangan. Asas *Welvaarstaat* menghendaki bahwa undang-undang dibuat sebagai sarana untuk mencapai kesejahteraan bagi masyarakat maupun individu. Selain itu terkait dengan ketentuan hukum pidana perburuhan yang diubah, dihapus, dan ditetapkan pengaturan baru pada UU Cipta Kerja tentu akan membuat masyarakat awam perlu diarahkan untuk memahami ketentuan hukum pidana perburuhan yang berlaku saat ini pasca disahkan UU Cipta Kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis merumuskan dua permasalahan, yaitu: (1) Apa ketentuan hukum pidana perburuhan yang berlaku pasca disahkannya UU Cipta Kerja? (2) Apakah ketentuan hukum pidana perburuhan yang diatur dalam UU Cipta Kerja sesuai dengan Asas *Welvaarstaat*?

Penelitian yang dilakukan penulis adalah penelitian yuridis normatif. Pendekatan penelitian dilakukan dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Penelitian yang dilakukan menggunakan data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer yang digunakan terdiri dari peraturan perundang-undangan baik dari tingkat undang-undang hingga peraturan daerah. Bahan hukum sekunder terdiri atas studi kepustakaan. Sedangkan untuk bahan hukum tersier berupa kamus dan sumber media internet. Peneliti menggunakan analisis deskriptif untuk menarik suatu simpulan dari hal umum ke khusus.

B. PEMBAHASAN

1. Hubungan Hukum antara PT. Inter Sports Marketing dengan PT. Dunkindo Lestasi Ketentuan Hukum Pidana Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja

Kedudukan hukum perburuhan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan.⁵ Setiap pelanggaran yang dilakukan wajib untuk mendapatkan sanksi hukum akibat perbuatan yang sudah dilakukan. Selain itu dalam hukum pidana terdapat asas legalitas, yaitu suatu perbuatan dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum

⁵ Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 15

apabila perbuatan tersebut sudah dituangkan dalam suatu undang-undang.⁶ Kedua hal tersebut yaitu penerapan sanksi serta asas legalitas harus diterapkan secara konsisten agar tidak terjadi pergeseran makna dari hukum pidana ketenagakerjaan itu sendiri.

Pernyataan diatas tersebut juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Ibrahim Malik Tanjung dan kawan-kawan dalam Jurnal yang berjudul Penerapan Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Meskipun tidak secara khusus membahas hukum pidana perburuhan, namun penelitian tersebut mengemukakan ketentuan sistem pemidanaan dalam UU Cipta Kerja sebagai berikut:⁷ (1) *Definite sentence*, yaitu suatu pembentukan undang-undang yang menentukan ancaman pidana secara pasti yang dimana telah disebutkan secara langsung jumlah pidana. Contohnya seperti pada ancaman pidana maksimum penjara selama 15 tahun; (2) *Indefinite sentence*, yaitu suatu sistem yang menetapkan ancaman pidana maksimum khusus atau juga ancaman khusus pidana minimum khusus terhadap suatu perebutan pidana. Contoh ancaman pidana dengan adanya pidana penjara paling lama 15 tahun; dan (3) *Indeterminate sentence*, yaitu pembentukan Undang-Undang hanya menentukan adanya alternatif dalam batas-batas minimum dan maksimum ancaman pidana.

Penelitian tersebut juga menyatakan bahwa harus tercapainya keseragaman dalam perumusan ketentuan pasal hukum pidana. Hal tersebut bertujuan guna tercapainya suatu kepastian hukum dalam masyarakat. Maka sebaiknya peraturan terkait dengan sistem sanksi pemidanaan bagi seluruh masyarakat yang ada dalam Rancangan Undang-Undang menjadi *indifinite sentence* atau sistem yang menetapkan ancaman pidana maksimum atau minimum khusus, dimana sanksi yang telah diatur berkaitan dengan tindak pidana tertentu yang berada di luar KUHP.⁸

⁶ *Ibid.*

⁷ Ibrahim Malik Tanjung et. All, "Penerapan Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Jurnal Lex Specialis Volume 1, Nomor 2, Tahun 2020, hlm. 192.

⁸ *Ibid.*, hlm. 193.

Selanjutnya penulis akan mengemukakan ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan yang ada dalam UU Cipta Kerja. Hukum pidana ketenagakerjaan yang diatur didalam UU Cipta Kerja yang saat ini berlaku diambil dari UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan UU Ketenagakerjaan menjadi salah satu dari 79 gabungan undang-undang yang digabungkan untuk membentuk UU Cipta Kerja. Dalam hal ini ketentuan Pasal yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan ada yang diubah, dihapus, dan ditetapkan pengaturan baru. Meskipun beberapa ketentuan pasal yang ada mengalami perubahan, penghapusan, serta ditetapkan dengan pengaturan yang baru, UU Ketenagakerjaan tetap berlaku.

Terkait dengan hal tersebut diatas, UU Cipta Kerja akan dihadapkan dengan asas hukum peraturan perundang-undangan yang baru mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lama (*lex posterior derogat legi priori*).⁹ Artinya, ketentuan Hukum Pidana Ketenagakerjaan yang terdapat didalam UU Ketenagakerjaan ketentuannya mengalami perubahan dan mengikuti ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan yang baru saja diatur dalam UU Cipta Kerja.

Oleh sebab itu, untuk membantu memahami keberlakuan ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja, Penulis akan memaparkan hasil penelitian penulis dalam Tabel 1.1 Perbandingan Hukum Pidana Ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

Tabel 1.1. Perbandingan Hukum Pidana Ketenagakerjaan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja.

UU Ketenagakerjaan	UU Cita Kerja
<p>Pasal 183</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>	<p>Tetap.</p> <p>Tidak diubah, dihapus, dan ditetapkan pengaturan baru.</p>
<p>Pasal 184</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>	<p>Dihapus.</p> <p>Tidak berlaku lagi.</p>

⁹ Sodikin, "Paradigma Undang-Undang dengan Konsep Omnibus Law Berkaitan dengan Norma Hukum yang Berlaku di Indonesia", *Jurna Rechtsvinding* Volume 9, Nomor 1, April 2020, hlm 158.

<p>Pasal 185</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>	<p>Pasal 185 → diubah</p> <p>(1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>
<p>Pasal 186</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 93 ayat (2), Pasal 137, dan Pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>	<p>Pasal 186 → diubah</p> <p>(1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit 10 juta dan paling banyak 400 juta.</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>
<p>Pasal 187</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>	<p>Pasal 187 → diubah</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>
<p>Pasal 188</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>	<p>Pasal 188 → diubah</p> <p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 78 ayat (1), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148, dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>
<p>Pasal 189</p> <p>Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.</p>	<p>Tetap.</p> <p>Tidak diubah, dihapus, dan ditetapkan pengaturan baru.</p>

*Sumber: Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan diatur dalam ketentuan Pasal 183 hingga Pasal 189 UU Ketenagakerjaan. Terdapat 2 (dua) Pasal yang berlaku tetap atau tidak mengalami perubahan yaitu Pasal 183 dan Pasal 189. Kemudian Terdapat 1 (satu) Pasal yang dihapuskan sehingga tidak berlaku lagi yakni Pasal 184. Serta 4 (empat) Pasal yang diubah ketentuannya, yaitu Pasasl 185, Pasal 186, Pasal 187, dan Pasal 188.

Oleh sebab itu, berdasarkan asas *lex posterior derogat legi priori* ketentuan maka hukum pidana ketengakerjaan yang berlaku saat ini dari UU Ketenagakerjaan pasca berlakunya UU Cipta Kerja adalah sebagaimana yang penulis kemukakan dalam Tabel 1.2. Hukum Pidana Ketenagakerjaan yang berlaku Pasca UU Cipta Kerja.

Tabel 1.2. Hukum Pidana Ketenagakerjaan Pasca UU Cipta Kerja

Pasal	Bunyi Pasal
Pasal 183	<p>(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>
Pasal 185	<p>(1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit 100 juta dan paling banyak 400 juta.</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.</p>
Pasal 186	<p>(1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2) dikenakan 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).</p> <p>(2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.</p>

Pasal 186	(1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2) dikenakan 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). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
Pasal 187	(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144 dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
Pasal 188	(1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 78 ayat (1), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
Pasal 189	Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh.

*Sumber: UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja

2. Hukum Pidana Ketenagakerjaan Berdasarkan Asas *Welvaarstaat*

Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja yang diciptakan pada saat kepemimpinan Presiden Jokowi atau yang dikenal dengan *Omnibus Law* terdapat adanya poin-poin yang ada dalam kebijakan tersebut yang bertentangan dengan budaya ataupun budaya hukum yang ada di Pancasila. Ketika RUU Cipta Kerja disahkan oleh pemerintah banyak terjadi pro kontra yang terjadi, apakah RUU Cipta Kerja akan membuat seluruh elemen masyarakat menjadi baik atau tidak, dan atau bahkan hanya menguntungkan kepada salah satu pihak elemen masyarakat yang ada. Dengan adanya perubahan tentang RUU Cipta Kerja apakah perubahan pada UU Cipta Kerja telah sesuai dengan asas *welvaartstaat* atau justru tidak sesuai dengan asas *welvaartstaat*. Dilakukannya suatu perubahan cipta kerja yang diganti dengan metode *Omnibus Law* ketika telah memperhatikan asas *welvaartstaat* seharusnya dapat mensejahterahkan masyarakat negara Indonesia.

Metode *Omnibus Law* yang diterapkan oleh pemerintah bertujuan agar dapat menyusun sebuah RUU yang memuat adanya beberapa pokok pengaturan dan subjek yang berbeda dalam satu undang-undang sekaligus.¹⁰ Pemerintah melakukan adanya suatu pokok pengaturan dan subjek dalam satu undang-undang ini diharapkan agar memudahkan dalam penyelenggaraan kinerja yang ada di negara Indonesia dengan mengganti puluhan isi undang-undang menjadi satu regulasi yang berjalan secara bersamaan. Akan tetapi tetap melihat pada adanya suatu asas *welvaartstaat* yang dimana asas tersebut merupakan suatu asas yang

¹⁰Ibrahim Malik Tanjung et. All, "Penerapan Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", Jurnal Lex Specialis Volume 1, Nomor 2, Tahun 2020, hlm. 192.

melihat kesejahteraan masyarakat yang ada. Meskipun pada awal pengesahaan UU Cipta Kerja terjadi adanya kontroversi karena adanya penolakan oleh para pekerja dan buruh terutama pada ketenagakerjaan.

Terkait dengan kontroversi yang terjadi ketika UU Cipta Kerja, hal tersebut disayangkan karena tidak diimbangi dengan adanya suatu substansi regulasi. Ketika kebijakan tersebut telah diimbangi dengan adanya suatu substansi regulasi, seharusnya dapat memunculkan suatu solusi baru agar tidak memunculkan konflik dalam kehidupan masyarakat. Mungkin tidak semua elemen masyarakat yang setuju dengan adanya undang-undang cipta kerja, maka disini peran dari pemerintah seharusnya dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera sesuai dengan asas *welvaartstaat*.

Kebijakan yang undang-undang cipta kerja yang dikeluarkan oleh pemerintah perlu dianalisis apakah menguntungkan untuk seluruh masyarakat negara Indonesia, atau menguntungkan hanya bagi sebagian warga negara Indonesia. Ada istilah yang dinamakan dengan analisis *Cost Benefit*. Analisis *Cost Benefit* ini merupakan suatu sarana alat bantu untuk mempermudah dalam membuat suatu keputusan publik dengan mempertimbangkan kesejahteraan masyarakat.¹¹ Dengan menggunakan analisis ini, dapat kita lihat juga apakah kebijakan yang ada dapat menjadi keuntungan bagi masyarakat atau tidak. Dapat dilihat juga lebih banyak hal yang menguntungkan atau justru tidak menguntungkan bagi seluruh masyarakat negara Indonesia. Tentu dari kebijakan yang diciptakan oleh pemerintah dalam peraturan kerja harus dapat menguntungkan dan mensejahterahkan masyarakat tanpa adanya yang dirugikan dari kebijakan tersebut.

Dalam sebuah jurnal yang dituliskan oleh Jumanah dengan judul Analisis *Cost And Benefit* Kebijakan Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat adanya suatu perbedaan antara *Cost* dan juga dalam *Benefit* dari kebijakan UU Cipta Kerja tersebut. *Benefit* yang berkaitan dengan manfaat dari kebijakan tersebut adalah:¹²

¹¹Jumanah, "Analisis *Cost And Benefit* Kebijakan Undang-Undang Cipta Kerja", Jurnal Ilmiah Niagara Volume XII, Nomor 2, Desember 2020, hlm. 127.

¹²Ibid, hlm. 127.

- 1) Dalam ketentuan UU Cipta Kerja telah memudahkan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dan telah mendaftarkan Hak Kekayaan Intelektual (HAKI) dan mendirikan Perseroan Terbuka (PT). Selain itu akan memberikan kemudahan kepastian legislasi bagi UMKM untuk pendirian PT. Dan diharapkan UMKM dapat menyerap lapangan kerja akan semakin besar karena UMKM di negara Indonesia dengan penyerapan tenaga kerja hingga 97 persen;
- 2) Banyaknya Investasi dan Lapangan Kerja;
- 3) Telah terjaminnya adanya suatu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang terdapat dalam UU Cipta Kerja tersebut;
- 4) Adanya suatu kepastian dalam pemberian pesangon yang terdapat dalam UU Cipta Kerja. Mekanisme dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tetap mengikuti aturan dari UU Ketenagakerjaan. Dan dalam kebijakan UU Cipta Kerja tidak menghasilkan hak cuti haid dan cuti hamil yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan;
- 5) Memberikan keuntungan bagi para pengusaha. Selain itu akan memberikan kemudahan terkait dalam perizinan berusaha dengan mendapatkan kepastian dalam mendapatkan perizinan berusaha dan penerapan standar. Pelaku usaha juga mendapatkan kemudahan dan kepastian pelayanan dalam melakukan investasi berdasarkan pada bidang usaha yang diprioritaskan Pemerintah (Daftar Prioritas Investasi);
- 6) Perkebunan masyarakat yang termasuk dalam kawasan hutan akan mendapatkan kepastian kemanfaatan atas keterlanjutan lahan dalam kawasan hutan, dimana pada kawasan konservasi masyarakat tetap dapat mendapatkan dan memanfaatkan hasil perkebunan dengan pengawasan dari pemerintah. Selain itu, nelayan juga mendapatkan penyederhanaan perizinan berusahan untuk kapal perikanan, dan mengenai perizinan hanya cukup melalui Kementria Kelautan dan Perikanan (KKP);

Selain dari adanya analisis *Benefit*, terdapat juga adanya analisis *Cost* yang merupakan analisis dari isi UU Cipta Kerja yang dimana pada analisis *Cost* ini terdapat adanya kerugian. Mulai dari suatu ketentuan tentang upah minimum kerja

di kabupaten/kota, hingga adanya permasalahan tentang turunnya nilai pesangon ketika mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Analisis *Cost* yang dapat merugikan kerugikan dari masyarakat sebagai karyawan setelah adanya kebijakan UU Cipta Kerja telah dilakukan penegsahan. *Cost* yang berkaitan dengan manfaat dari kebijakan tersebut adalah:¹³

- 1) Pengaturan terkait dengan besar nilai gaji upah minum Upah Minimum dianggap menurun dan tanpa kepastian. Nilai pesangon bagi pekerja yang terkena PHK juga mengalami penurunan karena pemerintah menganggap bahwa aturan yang lama tidak implementatif;
- 2) Adanya pemangkasan pesangon yang dilakukan oleh pemerintah jika pengusaha melakukan PHK;
- 3) Adanya penghapusan izin cuti khusus yang dimana pada UU Cipta kerja telah adanya suatu perubahan ketentuan tentang cuti khusus yang sebelumnya telah tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan;
- 4) Outsourcing dalam UU Cipta Kerja menjadi semakin tidak jelas, karena terdapat adanya penghapusan pada Pasal 64 dan Pasal 65 yang ada pada Undnag – Undang Ketenagakerjaan tentang pengaturan *Outsourcing*.
- 5) Akan ada kebebasan yang diberikan kepada pengusaha dalam hal kontrak pekerja atau buruh *outsourching* yang terdapat dalam Rancangan UU Cipta Kerja. Pada Rancangan UU Cipta Kerja juga akan menghapuskan ketentuan dari Pasal 59 UU Ketengakerjaan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). PKWT dapat dilakukan dengan ketentuan paling lama dua tahun dan diperpanjang paling lama satu tahun;
- 6) Sanksi pidana bagi perusahaan dalam *Omnibus Law* yang melanggar telah dihapuskan. Dalam UU Cipta Kerja menggunakan suatu aturan hukum administratif sehingga para pengusaha yang melanggar aturan hanya dikenakan sanksi berupa denda. Pada UU Cipta Kerja bagi pekanggar pesangon dan PHK telah dihapuskan, sedangkan sebelumnya ada sanksi pidana dan termasuk dalam pidana kejahatan;

¹³Jumanah, “Analisis *Cost And Benefit* Kebijakan Undang-Undang Cipta Kerja”, Jurnal Ilmiah Niagara Volume XII, Nomor 2, Desember 2020, hlm. 129.

- 7) Terdapat adanya suatu ketentuan tentang waktu istirahat yang diberikan paling sedikit 30 menit setelah bekerja selama 4 jam, dan istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, sedangkan waktu kerja paling lama 8 jam perhari dan 40 jam dalam satu minggu. Ketentuan tersebut telah diatur dalam Pasal 89 Rancangan UU Cipta Kerja pada poin 22 sebagai perubahan dari Pasal 79 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Setelah kita melihat melalui adanya analisis *Cost and Benefit* tersebut kita dapat mengetahui apa saja yang menjadi perbedaan setelah adanya suatu kebijakan Rancangan UU Cipta Kerja. Dalam analisis *Cost* inilah yang menyebabkan terjadinya suatu konflik dalam kehidupan masyarakat. Hal-hal yang ada dalam analisis *Cost* juga yang mungkin tidak disetujui dari kalangan pekerja atau dari kalangan buruh. Tidak heran ketika suatu kebijakan tersebut tidak diterima dalam kalangan pekerja atau buruh akan menimbulkan suatu kegiatan aksi protes besar-besaran, atau biasa disebut dengan demo yang dilakukan oleh pekerja atau buruh. Dan ketika hal ini terjadi, pemerintah seharusnya dapat menanggulangi keadaan dimana adanya protes dari aksi pekerja. Mungkin karena bagi buruh atau pekerja hal tersebut merugikan hak dari pekerja atau buruh tersebut.

Melalui analisis *Cost and Benefit* juga dapat kita ketahui apakah sesuai dengan asas *welvaartstaat* atau tidak. Dalam kebijakan yang baru ini juga ada hak-hak pekerja atau buruh yang telah diganti atau bahkan dihilangkan. Meskipun pada awal pembentukan dari kebijakan Rancangan UU Cipta Kerja bertujuan agar dapat mendatangkan para investor dari luar negeri untuk membantu perkenomian negara Indonesia. Meskipun investor dari luar negeri telah banyak yang datang akan tetapi disisi lain juga menghilangkan hak-hak bagi para pekerja setelah terciptanya suatu kebijakan yang baru. Maka seharusnya sikap pemerintah juga mementingkan pekerja atau buruh, karena pekerja atau buruh yang ada merupakan masyarakat negara Indonesia. Yang dimana hak dari seluruh masyarakat negara Indonesia tetap harus dijaga, meskipun masyarakat Indonesia sebagai investor ataupun sebagai pekerja.

Hal ini juga seharusnya memperhatikan fungsi awal dari adanya aturan perundang-undangan atau aturan hukum. Dimana fungsi dari adanya pembentukan suatu aturan hukum ialah untuk mencapai adanya suatu keadilan dalam kehidupan masyarakat. Keadilan yang dimaksud bukan hanya semat-mata hanya untuk negara, akan tetapi juga keadilan untuk seluruh masyarakat negara Indonesia. Mulai dari kalangan pekerja atau buruh, hingga pada kalangan pengusaha. Pemerintah juga akan melihat pembentukan perundang-undangan apakah telah sesuai dengan keadilan untuk seluruh masyarakat negara atau masih jauh dari keadilan. Maka asas *welvaartstaat* dapat menjadi suatu patokan pemerintah dalam melakukan adanya pembentukan suatu kebijakan baru.

3. PENUTUP

Hadirnya UU Cipta Kerja membuat adanya suatu perubahan pada ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan yang diatur dalam UU Ketengakerjaan. Perubahan besarnya adalah terkait dengan dihapuskannya Pasal-Pasal yang sudah terlebih dahulu dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi inkonstitusional. Selain itu perubahan terjadi pula pada pergeseran yang sebelumnya termasuk sebagai sebuah tindak kejahatan digeser sebagai pelanggaran begitu pula sebaliknya. Bila meninjau ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan yang sudah diatur didalam UU Cipta Kerja ketentuan *indifinite sentence* sudah diterapkan sepenuhnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketentuan hukum pidana ketenagakerjaan bila ditinjau dari aspek ketentuan pasal sudah memenuhi aspek kepastian hukum.

Sedangkan jawaban dari rumusan kedua yaitu ketika pemerintah menciptakan adanya suatu kebijakan yang baru ini, harus tetap mengacu pada asas *welvaartstaat* yang dimana menjaga dan menjamin kehidupan berbangsa dan bernegara. Meskipun dalam analisis *Cost and Benefit* masih terdapat adanya suatu *Benefit* yang ada pada kebijakan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, akan tetapi apakah masyarakat tetap mendapatkan hak sepenuhnya sebagai pekerja atau buruh. Disinilah peran penting dari pemerintah untuk mendengarkan aspirasi yang ada dari masyarakat negara Indonesia di kalangan pekerja atau buruh. Tetap memperhatikan adanya suatu toleransi dan tidak menghilangkan kehidupan

masyarakat yang sejahtera. Pada sila ke 5 Pancasila juga jelas mengatakan bahwa, “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Dimana seluruh masyarakat harus tetap mendapatkan keadilan dari adanya suatu kebijakan yang diciptakan oleh pemerintah meskipun pada akhirnya untuk memajukan perekonomian negara Indonesia itu sendiri. Tidak hanya untuk kepentingan negara, akan tetapi suatu kebijakan yang diciptakan juga melihat dari kepentingan masyarakat negara Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Aswandi, Roisah, 2019, “Negara Hukum dan Demokrasi Pancasila dalam Kaitannya dengan Hak Asasi Manusia (HAM)”, *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* Volume 1, Nomor 1, hlm. 128 – 145.
- Fandrian Adhianto, Mohammad, “Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja)”, *Journal Of Law* Volume 1, Nomor 1, Tahun 2020, hlm. 4.
- Fajar dan Wisnu, 2020, “Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 angka 45 tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja yang Di Phk”, *Jurnal Panorama Hukum* Volume 5, Nomor 1, Juni, hlm. 63 - 76.
- Ibrahim Malik Tanjung et. All, “Penerapam Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Lex Specialis* Volume 1, Nomor 2, Tahun 2020, hlm. 192.
- Jumanah, “Analisis *Cost And Benefit* Kebijakan Undang-Undang Cipta Kerja”, *Jurnal Ilmiah Niagara* Volume XII, Nomor 2, Desember 2020, hlm. 127.
- Kasenda, Dekkie GG, 2020, “Penegakan HukumPekerja Asing Dalam Konsep Omnibus Law”, *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai* Volume 5, Nomor 1, Maret, hlm. 669 - 681.
- Malik Tanjung, Ibrahim et. All, “Penerapam Sanksi Pidana Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Lex Specialis* Volume 1, Nomor 2, Tahun 2020, hlm. 192.

Setyawan, Yhannu, 2020, "Rancangan Undang-Undang Omnibus Law Cipta Kerja Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan", *Jurnal Hukum dan Keadilan* Volume 7, Nomor 1, Maret, hlm. 150 - 164.

Sodikin, "Paradigma Undang-Undang dengan Konsep Omnibus Law Berkaitan dengan Norma Hukum yang Berlaku di Indonesia", *Jurna Rechtsvinding* Volume 9, Nomor 1, April 2020, hlm 158.

Suhardin, Yohanes, 2007, "Peranan Hukum Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Masyarakat", *Jurnal Hukum Pro Justitia* Volume 25, Nomor 3, Juli, hlm. 273.

Buku:

Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Marzuki, Peter Mahmud, 2013, *Penelitian Hukum*. Edisi Revisi, Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Grup.

Artikel Online:

A.A. Oka Mahendra, "Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan", <http://ditjenpp.kemenumham.go.id/htn-dan-puu/421-harmonisasi-peraturan-perundang-undangan.html>, diakses pada 22 Oktober 2020.

Ady Thea, "Mendorong Penguatan Instrumen Penegakan Pidana Ketenagakerjaan", <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5f8953fc414ce/mendorong-penguatan-instrumen-penegakan-pidana-ketenagakerjaan>, diakses pada 20 Oktober 2020.

Anonim, "Menguak Cacat Formil UU Cipta Kerja Oleh: Agus Riewanto", <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5f854ded1a0b5/menguak-cacat-formil-uu-cipta-kerja-oleh--agus-riewanto/>, diakses pada 20 Oktober 2020.

Lain-lain:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan
Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, 2020