

**TENAGA KERJA ANAK YANG MELAKUKAN  
PEKERJAAN YANG MEMBAHAYAKAN  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN ANAK<sup>1</sup>**

Oleh : Josepus J. Pinori<sup>2</sup>

Terjadinya bentuk-bentuk pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha dapat mengakibatkan terhambatnya kegiatan usaha dan menurunkan harkat dan martabat tenaga kerja sebagai unsur penentu dalam kemajuan usaha. Pada dasarnya anak dilarang untuk bekerja, namun dalam peraturan perundang-undangan diberikan pengecualian bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan namun seringkali anak dipekerjakan pada jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak.

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang dipergunakan dalam usaha menganalisis bahan hukum dengan mengacu kepada norma-norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bagaimana terjadinya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, khususnya pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak serta bagaimana penyidikan terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan khususnya pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak. Pertama, Unsur-unsur tindak pidana mempekerjakan anak pada jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk, yakni segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau

menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian; segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak. Kedua, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai Penyidikan dengan cara meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Juga menurut peraturan perundang-undangan yang ada.

Dari hasil penelitian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa Tindak pidana ketenagakerjaan seperti mempekerjakan anak pada jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak merupakan kejahatan yang diancam dengan sanksi pidana penjara dan pidana denda bagi pelakunya. Penyidikan dilakukan atas kebenaran laporan dan pengaduan mengenai terjadinya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, khususnya tindakan mempekerjakan anak pada jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak, sesuai dengan tahap penyidikan maka penyidik dapat melakukan pemeriksaan barang bukti, surat dan/atau dokumen lain yang diperlukan untuk menetapkan adanya bukti permulaan yang cukup untuk dapat dijadikan tersangka.

**A. PENDAHULUAN**

Terjadinya bentuk-bentuk pelanggaran terhadap hak-hak tenaga kerja yang dilakukan oleh pengusaha dapat mengakibatkan terhambatnya kegiatan usaha dan menurunkan harkat dan martabat tenaga kerja sebagai unsur penentu dalam kemajuan usaha. Hubungan secara timbal balik antara pengusaha dan tenaga kerja haruslah didasarkan pada pelaksanaan hak dan kewajiban yang mengikat kedua belah pihak demi kemajuan usaha yang diharapkan.

Bentuk-bentuk tindak pidana yang dilakukan terhadap tenaga kerja oleh pengusaha memerlukan pengawasan dan penindakan oleh aparat hukum sesuai dengan prosedur

<sup>1</sup> Artikel.

<sup>2</sup> Dosen pada Fakultas Hukum Unsrat.

penyidikan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, agar hak-hak tenaga kerja mendapatkan perlindungan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku.

Sebenarnya pada dasarnya anak dilarang untuk bekerja, namun dalam peraturan perundang-undangan diberikan pengecualian bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial, sebagaimana diatur dalam Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tindak pidana terhadap anak yang dipekerjakan dapat terjadi akibat anak tidak dipekerjakan pada pekerjaan ringan seperti pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya, melainkan mempekerjakan anak pada jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak seperti segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian dan segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau moral anak, sebagaimana diatur dalam Pasal 74 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan zaman serta peluang pasar di dalam dan di luar negeri menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia pada umumnya. Hal ini dilakukan melalui peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Khususnya, baik sebagai pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan pembangunan”.<sup>3</sup>

“Tenaga kerja dalam kedudukannya sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih, dalam arti lebih mampu,

lebih trampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan keterampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus-menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.”<sup>4</sup>

“Tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan, perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tenteram, terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan bathin, selaras, serasi dan seimbang.”<sup>5</sup>

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, 1948 Pasal 23 menyatakan: (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran. (2): Setiap orang dengan tidak ada perbedaan berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.(3): Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya, sepadan dengan martabat manusia, dan jika perlu ditambah dengan bantuan-bantuan sosial lainnya. (4): Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat untuk melindungi kepentingannya.

Perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional (ILO) menjamin perlindungan-perindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan 8 (delapan) konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) kelompok yaitu:<sup>6</sup>

<sup>4</sup>*Ibid*, hal. 140

<sup>5</sup>*Ibid*.

<sup>6</sup>M.S., Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004, hal.9.

<sup>3</sup>YuliesTienaMasriani, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Garfika, November 2009, hal. 140

- 1) Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO No. 87 dan No. 98);
- 2) Larangan Diskriminasi (Konvensi ILO No. 100 dan No. 111);
- 3) Larangan Kerja Paksa (Konvensi ILO No. 29 dan No. 105);
- 4) Perlindungan anak (Konvensi ILO No. 138 dan No. 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi 8 (delapan) konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip dasar tersebut.<sup>7</sup> Adalah menjadi kewajiban pengusaha dalam hubungan kerja untuk memanusiaikan manusia yaitu pekerjanya, dengan menghormati harkat dan martabat mereka. Antara pekerja dan pengusaha terdapat kepentingan yang selaras yaitu kemajuan perusahaan. Hanya dengan kemajuan perusahaan kesejahteraan dapat ditingkatkan.<sup>8</sup> Inilah yang merupakan ciri dari hubungan industrial di Indonesia, dibanding dengan hubungan industrial di negara lain".<sup>9</sup>

Mengingat bentuk-bentuk tindak pidana ketenagakerjaan cukup banyak, maka penulis perlu membatasi pembahasan dalam penulisan karya tulis ini pada penyidikan terhadap tindak pidana berkaitan dengan pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah terjadinya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, khususnya pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak ?
2. Bagaimanakah penyidikan terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan khususnya pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak ?

## **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif yang dipergunakan dalam

usaha menganalisis bahan hukum dengan mengacu kepada norma-norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan. Prosedur identifikasi dan inventarisasi bahan hukum yang mencakup bahan hukum primer, yaitu peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder, yaitu literatur dan karya ilmiah hukum. Bahan hukum tersier, terdiri dari; kamus hukum. Bahan hukum yang diperoleh, dianalisis secara deskriptif yuridis, yaitu memberikan gambaran umum mengenai permasalahan dan pembahasannya guna penyusunan kesimpulan.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Tindak Pidana Mempekerjakan Anak Pada Pekerjaan Yang Membahayakan Keselamatan Dan Kesehatan**

Hukum tindak pidana khusus ini diatur dalam undang-undang di luar hukum pidana umum. Penyimpangan ketentuan hukum pidana yang terdapat dalam undang-undang pidana merupakan indikator apakah undang-undang pidana itu hukum tindak pidana khusus ataukah bukan, sehingga dapat dikatakan hukum tindak pidana khusus adalah undang-undang pidana atau hukum pidana yang diatur dalam undang-undang pidana tersendiri.<sup>10</sup>

Sebagai suatu perundang-undangan yang bersifat khusus, dasar hukum maupun keberlakuannya, dapat menyimpang dari ketentuan umum Buku 1 KUHP, bahkan terhadap ketentuan hukum acara (hukum formal), peraturan perundang-undangan tindak pidana khusus dapat pula menyimpang dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, Kekhususan peraturan perundang-undangan tindak pidana khusus dari aspek, norma, jelas mengatur hal-hal yang belum diatur di dalam KUHP.<sup>11</sup>

Pengaturan hukum terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya ditulis UU. No. 13 Tahun 2003). Unsur-unsur pidana dalam tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah: (1) setiap orang, baik orang perseorangan maupun badan hukum yang (2) secara hukum melanggar

<sup>7</sup>*Ibid.*

<sup>8</sup>*Ibid.* 11

<sup>9</sup>*Ibid.*

<sup>10</sup>Aziz Syamsuddin, *Tindak Pidana Khusus*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 12.

<sup>11</sup>*Ibid*, hal. 12.

ketentuan-ketentuan pidana di bidang ketenagakerjaan.<sup>12</sup>

Ketentuan pidana di bidang ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 183 ayat (1) dan (2), Pasal 184 ayat (1) dan (2), Pasal 185 ayat (1) dan (2) Pasal 186 ayat (1) dan (2), Pasal 187 ayat (1) dan (2), Pasal 188 ayat (1) dan (2) serta Pasal 189 UU No. 13 Tahun 2003.<sup>13</sup>

Penegakan hukum atas ketentuan pidana di bidang ketenagakerjaan ditandai dengan sanksi hukum bagi pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan berupa pidana kurungan, pidana penjara dan/atau pidana denda.<sup>14</sup>

Sanksi pidana (UU No. 13 Tahun 2003/UUK). Sanksi pidana adalah tindakan hukuman badan bagi yang melanggarnya, baik kurungan maupun penjara. Hukuman badan dapat berdiri sendiri dan atau dengan ditambah denda. Jenis tindak pidana yaitu: kejahatan dan pelanggaran.<sup>15</sup>

Unsur-unsur tindak pidana mempekerjakan anak pada jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akan diuraikan di bawah ini:

1. Pasal 183 menyatakan pada ayat:

- (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).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Tindak pidana yang dimaksud dalam Pasal 74 ditegaskan pada ayat:

- (1) Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.
- (2) Pekerjaan-pekerjaan yang terburuk yang dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. segala pekerjaan dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- b. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- c. segala pekerjaan yang memanfaatkan, menyediakan, atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya; dan/atau
- d. semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

- (1) Jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 68 menyatakan: Pengusaha dilarang mempekerjakan anak. Pasal 69 menyatakan pada ayat:

- (1) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.
  - (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
    - a. izin tertulis dari orang tua atau wali;
    - b. perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
    - c. waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
    - d. dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
    - e. keselamatan dan kesehatan kerja;
    - f. adanya hubungan kerja yang jelas; dan
    - g. menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  - (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, b, f dan g dikecualikan bagi anak yang bekerja pada usaha keluarganya.
- Pasal 70 menyatakan pada ayat:
- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan di tempat kerja yang merupakan bagian dari

<sup>12</sup>*Ibid*, hal. 78

<sup>13</sup>*Ibid*.

<sup>14</sup>*Ibid*.

<sup>15</sup>WhimboPitoyo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) WidyOcta& Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010, hal. 143

kurikulum pendidikan atau pelatihan yang disahkan oleh pejabat yang berwenang.

- (2) Anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit berumur 14 (empat belas) tahun.
- (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat:
  - a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
  - b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Pasal 71 menyatakan pada ayat:

- (1) Anak dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan anak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memenuhi syarat:
  - a. di bawah pengawasan langsung dari orang tua atau wali;
  - b. waktu kerja paling lama 3 (tiga) jam sehari; dan
  - c. kondisi dan lingkungan kerja tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, sosial, dan waktu sekolah.
- (3) Ketentuan mengenai anak yang bekerja untuk mengembangkan bakat dan minat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 72 menyatakan: Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa. Pasal 73 menyatakan: Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, Pasal 88 menyatakan: Setiap orang yang mengeksploitasi ekonomi atau seksual anak dengan maksud untuk menguntungkan diri sendiri atau orang lain, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Pasal 89 menyatakan pada ayat:

- (1) Setiap orang yang dengan sengaja menempatkan, membiarkan, melibatkan, menyuruh melibatkan anak dalam

penyalahgunaan, produksi atau distribusi narkotika dan/atau psikotropika dipidana dengan pidana mati atau pidana penjara seumur hidup atau pidana penjara paling lama 20 (dua puluh) tahun dan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) dan paling sedikit Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

- (2) Setiap orang yang dengan sengaja menempatkan, membiarkan, melibatkan, menyuruh melibatkan anak dalam penyalahgunaan, produksi, atau distribusi alkohol dan zat adiktif lainnya dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan paling singkat 2 (dua) tahun dan denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah) dan denda paling sedikit Rp 20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah).

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur ketentuan pidana sebagaimana dimaksud Pasal 183 sampai dengan Pasal 189, disamping juga terdapat di beberapa undang-undang bidang ketenagakerjaan lainnya, seperti: Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-undang No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/serikat buruh. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industri, dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah melakukan pembaharuan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuan baik peninggalan kolonial Belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah ada dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.<sup>16</sup>

Pengertian ini sangat sesuai dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang

<sup>16</sup>*Ibid*, hal. 83

sudah sedemikian pesat akibat intervensi pemerintah. Karena itulah substansi kajian hukum ketenakerjaan tidak hanya meliputi hubungan antara buruh dan pekerja dalam hubungan kerja semata, tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja saja (*during employment*), tetapi mulai dari sebelum hubungan kerja (*pra employment*) sampai setelah hubungan kerja (*post employment*). Konsep ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.<sup>17</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>18</sup>

## **2. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan**

Tujuan hukum acara pidana sangat erat hubungannya dengan tujuan hukum pidana, yaitu menciptakan ketertiban, ketentraman, kedamaian, keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Hukum pidana memuat tentang rincian perbuatan yang termasuk perbuatan pidana, pelaku perbuatan pidana yang dapat dihukum dan macam-macam hukuman yang dapat dijatuhkan kepada pelanggar hukum pidana. Sebaliknya hukum acara pidana mengatur bagaimana proses yang harus dilalui oleh aparat penegak hukum dalam rangka mempertahankan hukum pidana materil terhadap pelanggarnya.<sup>19</sup>

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa kedua hukum tersebut saling melengkapi, karena tanpa hukum pidana hukum acara pidana tidak berfungsi, sebaliknya tanpa hukum acara pidana, hukum pidana juga tidak dapat dijalankan (tidak berfungsi sesuai dengan tujuan). Fungsi dari hukum acara

pidana adalah mendapatkan kebenaran materil putusan hakim dan pelaksanaan putusan hakim.

Pasal 1 angka (2) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, menyatakan bahwa: "penyidikan adalah serangkaian tindakan penyidik dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, Pasal 1 angka (4): menyebutkan bahwa; "penyelidikan adalah serangkaian tindakan penyidik untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini".

Pasal 1 angka (20) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana menyatakan bahwa: "Penangkapan adalah suatu tindakan berupa pengekangan sementara waktu kebebasan tersangka atau terdakwa apabila terdapat cukup bukti guna kepentingan penyidikan atau penuntutan dan atau peradilan dalam hal serta menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini".

Pasal 1 angka (7) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 Hukum Acara Pidana, dinyatakan bahwa penuntut adalah: "tindakan penuntut umum untuk melimpahkan perkara pidana ke pengadilan negeri yang berwenang dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini dengan permintaan supaya diperiksa dan diputus oleh hakim di sidang pengadilan. Menurut Pasal 1 angka (9) Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 Hukum Acara Pidana, dinyatakan bahwa: "mengadili adalah serangkaian tindakan hakim untuk menerima, memeriksa dan memutus perkara pidana berdasarkan asas bebas, jujur dan tidak memihak di sidang pengadilan dalam hal dan menurut cara yang diatur dalam undang-undang ini". Menurut Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 Hukum Acara Pidana, Pejabat yang memiliki kewenangan sebagai penyidik, dalam Pasal 1 angka(1), dan (3) dinyatakan bahwa:

(1) Penyidik adalah pejabat polisi negara Republik Indonesia atau pejabat pegawai

<sup>17</sup>*Ibid*, hal. 83-84

<sup>18</sup>*Ibid*, hal. 113

<sup>19</sup>YuliesTienaMasriani, *Op.cit*, hal. 82-83.

negeri sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.

- (3) Penyidik pembantu adalah pejabat kepolisian negara Republik Indonesia yang karena diberi wewenang tertentu dapat melakukan tugas penyelidikan yang diatur dalam undang-undang ini.

Dalam Pasal 1 angka (4) dinyatakan bahwa Penyelidik adalah: "pejabat polisi negara Republik Indonesia yang diberi wewenang oleh undang-undang ini untuk melakukan penyelidikan".

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai Penyidikan dalam Pasal 182 yang menyebutkan bahwa:

- (1) Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
- melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
  - meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
  - menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang

membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

- (3) Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Wewenang penyidik Polri:

- menerima laporan atau pengaduan dari seorang tentang adanya tindak pidana;
- melakukan tindakan pertama pada saat pertama di tempat kejadian;
- menyuruh berhenti seorang tersangka dan memeriksa tanda pengenal diri tersangka;
- melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan dan penyitaan;
- melakukan pemeriksaan dan penyitaan surat;
- mengambil sidik jari dan memotret seseorang;
- memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi;
- mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara;
- mengadakan penghentian penyidikan;
- mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab (Pasal 7 ayat (1) KUHP).<sup>20</sup>

Perkara pidana itu ada jika diketahui ada tindak pidana atau peristiwa pidana atau kejahatan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang. Berbeda dengan perkara perdata, di mana inisiatif untuk mengajukan perkara diambil oleh orang-orang yang merasa dirugikan, maka dalam perkara pidana, inisiatif untuk mengajukan perkara pidana diambil oleh negara. Mengajukan perkara pidana di pengadilan karena adanya tindak pidana atau kejahatan. Diketahui terjadinya tindak pidana dari empat kemungkinan, yaitu:

- Kedapatan tertangkap tangan (Pasal 1 butir 19 KUHP);
- Karena laporan (Pasal 1 butir 24 KUHP);
- Karena pengaduan (Pasal 1 butir 25 KUHP);
- Diketahui sendiri atau pemberitahuan atau cara lain sehingga penyidik mengetahui

<sup>20</sup> Mohammad Taufik Makarao dan Suhasril, *Hukum Acara Pidana Dalam Teori dan Praktek*, (Editor) Risman F. Sikumbank, Ghalia Indonesia, Jakarta, Januari 2004, hal. 18

terjadinya delik, seperti baca di surat kabar, dengar di radio, dengar orang bercerita dan lain-lain.<sup>21</sup>

Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja. Secara sosial-ekonomis kedudukan pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh sangat bertolak belakang hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yaitu hukum yang adil. Namun menjadi persoalan rumit untuk dijawab, rasa keadilan mana yang harus didahulukan apakah keadilan pekerja/buruh ataukah adil menurut kaum pengusaha/majikan. Jawaban yang diharapkan adalah keadilan menurut kedua belah pihak, namun jawaban tersebut akan menghadapi benturan dalam pelaksanaannya, manakalah kedua belah pihak tidak mau saling menerima dan manakalah kedua belah pihak tidak saling menerima dan memberikan rasa keadilan untuk dapat dinikmati bersama tanpa harus mengedepankan konflik".<sup>22</sup>

Menciptakan hukum yang benar-benar mampu mengakomodir kedua kepentingan yaitu pekerja/buruh dan pengusaha/majikan diharapkan akan menjadikan iklim usaha di Indonesia menjadi kondusif sehingga investor tidak segan untuk menginvestasikan modalnya di negara kita. Untuk menciptakan hukum yang akomodatif maka tentu saja diperlukan modal utama dalam pembentukan suatu peraturan ketenagakerjaan yaitu aspirasi untuk mendapatkan konsensus. Karena bagaimana konsensus merupakan syarat mutlak untuk dapat diterimanya peraturan tersebut dalam masyarakat".<sup>23</sup>

Hukum ketenagakerjaan dalam rangka pembinaan hukum nasional tidak dapat dilepaskan dari tuntutan konstitusi mengenai hak setiap warga negara atas pekerjaan dan kehidupan yang layak. Tentunya apa yang digariskan oleh konstitusi ini untuk pelaksanaannya meliputi hal yang kompleks, mulai kondisi di tempat kerja harus memenuhi unsur kelayakan dari sisi kemanusiaan (humanity),

kesehatan (*hygiene*), maupun keamanan dan keselamatan, hingga mengenai upah dan lainnya".<sup>24</sup>

Proses pembentukan hukum ketenagakerjaan dimana dimaksudkan untuk mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan dunia kerja, maka terlebih dahulu diperlukan pengolahan hukum oleh lembaga yang berwenang menetapkan hukum (undang-undang), apalagi segi positivisme hukum menitikberatkan segi hukum ini.<sup>25</sup> Lembaga yang berwenang dalam membentuk peraturan perundang-undangan memerlukan pengkajian dan pemahaman mana yang menjadi norma-norma dasar (umum) dan mana yang nyata dalam situasi konkret suatu masyarakat tertentu. Maka dalam hal ini diperlukan bantuan dari politik hukum dalam menentukan apa yang harus menjadi peraturan hukum.<sup>26</sup> Pembentukan hukum dan pembinaan hukum nasional suatu negara tidak dapat dilepaskan, dikarenakan memiliki keterkaitan yang erat, pembentukan hukum hendaknya dilandasi oleh semangat menciptakan aturan yang dibutuhkan masyarakat untuk mencapai tujuan nasional, bukan hanya demi memuaskan kepentingan sekelompok orang tertentu saja.<sup>27</sup>

Tujuan pembangunan hukum ketenagakerjaan untuk mencapai tiga tujuan hukum yaitu keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum dan juga dalam rangka pembinaan hukum nasional. Tujuan tersebut dapat terlaksanakan apabila pembentukan peraturan perundang ketenagakerjaan menggunakan pendekatan sistem, karena melalui pendekatan sistem politik hukum yang digariskan akan mengandung keseimbangan baik politik hukum dalam dimensi *basic policy* maupun dalam dimensi *enactment policy*. Dengan pendekatan sistem tahap pembentukan hukum harus memperhatikan paradigm dasar utamanya keadilan dan kesejahteraan sosial dengan mengsinergikannya dengan potensi nasional dan situasi kondisi lingkungan baik nasional, regional maupun global yang berkembang di masyarakat. Selain itu dalam pendekatan

<sup>21</sup>*Ibid*, hal. 11.

<sup>22</sup>Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011, hal. 120.

<sup>23</sup>*Ibid*, hal. 121.

<sup>24</sup>*Ibid*, hal. 138.

<sup>25</sup>*Ibid*.

<sup>26</sup>*Ibid*.

<sup>27</sup>*Ibid*, hal. 139



sistem maka titik berat pembentukan hukumketenagakerjaan adalah untuk mencapai tujuanhukum terutama hukumyang bermanfaat bagi para pihak (hukum yang akomodatif).<sup>28</sup>Hukum ketenagakerjaan dalam pembentukannya tunduk pada prosedur atau mekanisme yuridis formal yang ditetapkan berikut ini menyangkut pembentukan peraturan perundang-undangan.<sup>29</sup>

Sebagai negara yang mendasarkan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, segala aspek kehidupandalam bidang kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan,termasuk pemerintahan harus senantiasa berdasarkan atas hukum.<sup>30</sup>

Dalam semangat hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha diharapkan bentuk-bentuk tindak pidana di ketenagakerjaan semakin berkurang bahkan tidak terjadi lagi mengingat pekerja dan pengusaha harus saling menunjang dalam proses produksi di masa yang penuh kompetisi dalam dunia usaha.

Apabila masing-masing pihak menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama pengaturan berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak maka situasi dan kondisi kerja yang aman dan kondusif akan menguntungkan semua pihak dalam meningkatkan kesejahteraan bersama dan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dari sector usaha sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Tindak pidana pidana di bidang ketenagakerjaan, dapat terjadi akibat perbuatan yang memenuhi unsur kejahatan dan pelanggaran.Tindak pidana ketenagakerjaan seperti mempekerjakan anak pada jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak merupakan kejahatan yang diancam dengan sanksi pidana penjara dan pidana denda bagi pelakunya.

<sup>28</sup>*Ibid*, hal. 174.

<sup>29</sup>*Ibid*, hal. 174.

<sup>30</sup>*Ibid*, hal. 174.

2. Penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyidikan dilakukan atas kebenaran laporan dan pengaduan mengenai terjadinya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, khususnya tindakan mempekerjakan anak pada jenis pekerjaan yang membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral anak, sesuai dengan tahap penyidikan maka penyidik dapat melakukan pemeriksaan barang bukti, surat dan/atau dokumen lain yang diperlukan untuk menetapkan adanya bukti permulaan yang cukup untuk dapat dijadikan tersangka.

### B. Saran

1. Pemerintah perlu melakukan pengawasan dan penindakan secara efektif melalui instansi yang telah diberikan kewenangan oleh peraturan perundang-undangan, agar anak tidak dipekerjakan pada jenis-jenis pekerjaan yang dapat membahayakan keselamatan, kesehatan atau moral sesuai dengan peraturan perundang-undanganyang berlaku.
2. Agar supaya penyidikan terhadap tindak pidana di bidang ketenagakerjaan berjalan dengan efektif diperlukan peran pemerintah, masyarakat dan serikat pekerja guna menyampaikan pengaduan dan pelaporan apabila melihat, mendengar terjadinya tindak pidana ketenagakerjaan, khususnya terhadap anak-anak, agar aparat hukum dapat segera memproses laporan dan pengaduan tersebut untuk dijadikan bukti permulaan yang cukup dalam melanjutkan proses peradilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, (Editor) Sophia Hadyanto, Cetakan Pertama, PT. Sofmedia, Jakarta, 2011.

- Cassese, Antonio, *Hak Asasi Manusia Di Dunia Yang Berubah, (Human Rights in a Changing World)* (Penerjemah) A. Rachman Zainuddin, Ed.1, Cet, 1, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Davies, Pieter, 1994, *Hak Asasi Manusia Sebuah Bunga Rampai*, (Penerjemah) A, Rahman Zainuddin, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 1994.
- Hamzah, AndiJur., *Terminologi Hukum Pidana*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet. 1. Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Hamzah, Andi, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2008.
- \_\_\_\_\_, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan&Di Luar Pengadilan*, Ed. 1. Cet. 1, PT. RajaGrafinod, Jakarta, 2004.
- Kamus Hukum*, Penerbit Citra Umbara, Bandung, 2008.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan Ke-1. Edisi III, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Mahrus, Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Makara, Taufik Mohammad dan Suhasril, *Hukum Acara Pidana Dalam Teori dan Praktek*, (Editor) Risman F. Sikumbank, Ghalia Indonesia, Jakarta, Januari 2004.
- Marpaung, Leden, *Asas-Teori-Praktik Hukum Pidana*, Sinar Grafika. Cetakan Kedua, Desember, 2005.
- Masriani, TienaYulies, *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Garfika, November 2009.
- Moeljatno, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2008.
- Nurachmad, Much, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Cet. 1 (Penyunting) Agung. S. Visimedia, Jakarta, 2009.
- Pitoyo, Whimbo, *Panduan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan*, (Penyunting) WidyOcta& Nur A. Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta, 2010.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Cetakan I. Yogyakarta, 2008.
- Syamsuddin, Aziz, *Tindak Pidana Khusus*, (Editor) Tarmizi, Ed. 1. Cet.1, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Syamsuddin, M.S., *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004.