

# **SANKSI PIDANA BAGI BADAN HUKUM YANG MELAKUKAN TINDAK PIDANA DI BIDANG KETENAGAKERJAAN**

**Oleh:**

**Ayu Puspasari, S.H., M.H**

Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang

Jalan Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30129 Telp: 0711-353414

Fax: 0711-355918 Email: ayupuspa1974@gmail.com No Hp: 082177950000

## **ABSTRAK**

Hukum yang mengatur tentang sanksi di bidang ketenagakerjaan adalah UU No. 13 Tahun 2003, yang terdiri dari sanksi pidana dan sanksi administratif. Kedua sanksi itu diberlakukan bagi pemberi kerja yang melanggar hak-hak pekerja, yaitu perorangan, badan hukum, atau badan-badan usaha lainnya. Dalam tulisan ini hanya difokuskan pada aturan sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Adapun Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis aturan sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah pidana denda. Sanksi pidana denda tersebut tidak adil karena jumlahnya sama dengan sanksi pidana yang diancamkan kepada pelaku perorangan atau pengurus badan hukum. Kemudian di dalam UU No. 13 Tahun 2003, sanksi pidana denda bagi badan hukum tidak ada diatur secara tersendiri dalam satu pasal. Oleh karena itu, sanksi pidana denda bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan harus dirubah dengan meningkatkan jumlahnya dan diatur dalam pasal tersendiri.

**Kata Kunci: Sanksi Pidana, Badan Hukum, Tindak Pidana, Ketenagakerjaan.**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Hukum mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kehidupan manusia di masyarakat. Oleh karena itu, hukum berfungsi menertibkan dan mengatur pergaulan dalam masyarakat serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.<sup>1</sup> Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa kehidupan di dalam masyarakat yang sedikit banyak berjalan dengan tertib dan teratur didukung oleh adanya suatu tatanan. Dengan tatanan itulah kehidupan masyarakat menjadi tertib dan teratur.<sup>2</sup> Fungsi hukum seperti itu juga berlaku bagi hukum yang mengatur masalah hubungan pemberi kerja dan pekerja atau buruh.

Di Indonesia masalah hubungan pemberi kerja dan pekerja atau buruh telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan<sup>3</sup> (selanjutnya disingkat UU No. 13 Tahun 2003). Menurut Pasal 1 angka 3 undang-undang tersebut, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian yang dimaksud dengan pemberi kerja sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah orang perseorangan, pengusaha,

badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hubungan antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh tersebut sering disebut dengan hubungan kerja. Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Mengacu pada ketentuan itu, maka di dalam hubungan antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh diikat oleh perjanjian kerja. Di dalam hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja atau buruh kemungkinan akan timbul permasalahan-permasalahan, misalnya pemberi kerja melanggar hak-hak pekerja atau buruh. Untuk mengantisipasi dan mengatasi permasalahan yang terjadi, maka UU No. 13 Tahun 2003 telah mengatur sanksi bagi pemberi kerja yang melanggar hak-hak pekerja atau buruh.

Sanksi bagi pemberi kerja dimaksud telah dicantumkan pada Bab XVI tentang ketentuan sanksi pidana dan sanksi administratif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja yang melanggar hak-hak pekerja atau buruh menurut UU No. 13 Tahun 2003 dapat dikenakan sanksi berupa pidana dan administratif. Dari kedua sanksi tu, dalam tulisan ini hanya akan dibahas masalah

---

<sup>1</sup> R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 53.

<sup>2</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 13.

<sup>3</sup> Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 4279

sanksi pidana bagi pemberi kerja yang melanggar hak-hak pekerja atau buruh. Pelanggaran atas hak pekerja atau buruh oleh pemberi kerja yang diancam dengan sanksi pidana disebut dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Jika melihat batasan pemberi kerja yang diberikan oleh UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diuraikan di atas, maka salah satu pihak pemberi kerja adalah badan hukum. Oleh karena itu, dalam tulisan ini hanya akan dibahas masalah sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam tulisan ini adalah “Bagaimana pengaturan sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini yaitu untuk menjelaskan dan menganalisis pengaturan sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

# **II. Landasan Teori**

## **A. Pidana**

Pidana merupakan suatu sanksi atau hukuman yang secara khusus digunakan dalam hukum pidana. Jika berbicara mengenai pengaturan sanksi pidana di dalam perundang-undangan,

maka sebenarnya berbicara mengenai perumusan sanksi pidana (*strafsoort*) sebagai penegakan hukum pidana *in abstracto*.

Dalam hal ini Sudarto menyatakan, bahwa pemberian pidana *in abstracto* adalah menetapkan stelsel sanksi hukum pidana yang menyangkut pembentuk undang-undang. Sedangkan pemberian pidana *in concreto* menyangkut berbagai badan yang kesemuanya mendukung dan melaksanakan stelsel sanksi hukum pidana itu.<sup>4</sup>Sehubungan dengan perumusan sanksi pidana dalam perundang-undangan digunakan teori-teori pemidanaan sebagai berikut:

### **1) Teori absolut (Teori atributif)**

Menurut Herbert L. Packer, pendekatan teori absolut meletakkan gagasannya tentang hak untuk menjatuhkan pidana yang keras dengan alasan karena seseorang bertanggung jawab atas perbuatannya, sudah seharusnya dia menerima hukuman yang dijatuhkan kepadanya.<sup>5</sup>Nigel Walker menyatakan bahwa asumsi lain yang dibangun atas dasar retributif adalah beratnya sanksi harus berhubungan dengan besarnya kerugian yang ditimbulkan oleh pelanggar. Asumsi ini dimasukkan

---

<sup>4</sup>Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012, hlm. 82.

<sup>5</sup> Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 187.

dalam undang-undang yang memberi sanksi-sanksi pidana maksimum yang lebih kecil untuk usaha-usaha yang tidak berhasil daripada usaha-usaha yang berhasil.<sup>6</sup>

Lebih lanjut Nigel Walker juga menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) golongan penganut teori retribusi, yaitu penganut teori retributif murni yang memandang pidana harus sepadan dengan kesalahan pelaku dan penganut teori retributif tidak murni. Golongan penganut teori kedua dibagi lagi menjadi 2 (dua), yaitu: (1) Penganut teori retributif terbatas (*The Limiting Retributivist*) yang berpandangan bahwa pidana tidak harus sepadan dengan kesalahan; (2) Penganut teori retributif distribusi (*retribution indistribution*). Penganut teori ini tidak hanya melepaskan gagasan bahwa sanksi dalam hukum pidana harus dirancang dengan pandangan pada pembalasan, namun juga gagasan bahwa seharusnya ada batas yang tepat dalam retribusi pada beratnya sanksi.<sup>7</sup>

## 2) Teori relatif

Secara prinsip teori relatif mengajarkan bahwa penjatuhan pidana dan pelaksanaannya setidaknya harus berorientasi pada upaya mencegah

terpidana (*special prevention*) dari kemungkinan mengulangi kejahatan lagi di masa mendatang, serta mencegah masyarakat luas pada umumnya (*general prevention*) dari kemungkinan melakukan kejahatan baik seperti kejahatan yang telah dilakukan terpidana maupun lainnya. Semua orientasi pemidanaan tersebut adalah dalam rangka menciptakan dan mempertahankan tata tertib hukum dalam kehidupan masyarakat.<sup>8</sup>

## 3) Teori gabungan

Teori gabungan berusaha untuk menggabungkan pemikiran yang terdapat di dalam teori absolut dan teori relatif. Di samping mengakui bahwa penjatuhan sanksi pidana diadakan untuk membalas perbuatan pelaku, juga dimaksudkan agar pelaku dapat diperbaiki sehingga dapat kembali ke masyarakat. Munculnya teori gabungan pada dasarnya merupakan respon terhadap kritik yang dilancarkan baik terhadap teori absolut maupun relatif. Penjatuhan suatu pidana kepada seseorang tidak hanya berorientasi pada upaya untuk membalas tindakan orang itu, tetapi juga agar ada upaya untuk mendidik atau memperbaiki orang itu sehingga tidak melakukan kejahatan lagi yang

---

<sup>6</sup> M. Solehuddin, *Sistem Sanksi dalam Hukum Pidana*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 36.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm. 36-37.

---

<sup>8</sup> E. Utrecht dalam Mahrus Ali, *Op.cit*, hlm. 191.

merugikan dan meresahkan masyarakat.<sup>9</sup>

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam upaya pemidanaan ada 3 (tiga) teori yang dapat digunakan, yaitu teori absolut, teori relatif, dan gabungan. Dalam hubungannya dengan pembahasan ini, maka ketiga teori pemidanaan tersebut akan digunakan untuk menganalisis mengenai pengaturan sanksi pidana oleh pembentuk undang-undang Nomo3 13 Tahun 2003 bagi badan hukum sebagai pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

## **B. Badan Hukum sebagai Subjek Hukum Pidana**

Menurut Soedjono Dirdjosisworo, subjek hukum atau *subject van een recht* yaitu orang yang mempunyai hak, manusia pribadi atau badan hukum yang berhak, berkehendak atau melakukan perbuatan hukum.<sup>10</sup> Zainal Asikin mengartikan subjek hukum sebagai pemegang hak dan kewajiban menurut hukum atau para pendukung/ pemilik hak dan kewajiban.<sup>11</sup> Kemudian Algra menyatakan bahwa yang dimaksud dengan subjek hukum adalah setiap orang yang mempunyai hak dan kewajiban, yang menimbulkan wewenang hukum (*rechtsbevoegheid*).<sup>12</sup>

Jika dilihat dari segi hakikatnya, maka salah satu jenis dari subjek hukum adalah pribadi hukum atau badan hukum (*rechtspersoon*). Saut P. Panjaitan<sup>13</sup> menyatakan bahwa pribadi hukum (*rechtspersoon*) merupakan suatu kesatuan organisasi, pengurus, beserta harta kekayaannya baik yang bersifat keperdataan (privat) maupun kenegaraan (publik) dalam lalu lintas hubungan hukum diakui sebagai pendukung hak dan kewajiban hukum. Pribadi hukum (badan hukum) ini merupakan *artificial creation of the law*, kepadanya diberikan *legal personality*. Oleh karena itu, pribadi hukum sebagai subjek hukum mempunyai hak dan kewajiban yang diakui oleh hukum (*ex lege*).

Di dalam kamus hukum, yang dimaksud dengan badan hukum adalah badan atau perkumpulan yang dalam lalu lintas hukum diakui sebagai subjek hukum, seperti perseroan, yayasan, lembaga, dan sebagainya.<sup>14</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta mengartikan badan hukum sebagai pendukung hak dan kewajiban berdasarkan hukum yang bukan manusia, yang dapat menuntut atau dituntut subjek hukum lain di muka

---

<sup>9</sup> Mahrus Ali, *Ibid*, hlm. 191-192.

<sup>10</sup> Soedjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 128.

<sup>11</sup> Zainal Asikin, *Pengantar Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 33.

<sup>12</sup> *Ibid*.

---

<sup>13</sup> Saut P. Panjaitan, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum (Asas-Asas, Pengertian, Dan Sistematika)*, Penerbit Universitas Sriwijaya, Inderalaya, 1998, hlm. 80.

<sup>14</sup> Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2012, hlm. 41.

pengadilan.<sup>15</sup> Menurut Sudikno Mertokusumo, badan hukum adalah organisasi atau kelompok manusia yang mempunyai tujuan tertentu yang dapat menyanggah hak dan kewajiban. Negara dan perseroan terbatas misalnya adalah organisasi atau kelompok manusia yang merupakan badan hukum. Badan hukum ini bertindak sebagai satu kesatuan dalam lalu lintas hukum seperti orang. Hukum menciptakan badan hukum oleh karena pengakuan organisasi atau kelompok manusia sebagai subjek hukum itu sangat diperlukan karena memiliki manfaat lalu lintas hukum.<sup>16</sup>

Dengan demikian, badan hukum merupakan salah satu subjek hukum sebagai pemegang atau pendukung hak dan kewajiban. Artinya, badan hukum sebagai subjek hukum juga memiliki hak dan kewajiban seperti manusia pribadi (perorangan). Hukum pidana merupakan salah satu hukum yang berlaku di kehidupan masyarakat, sehingga badan hukum juga termasuk sebagai subjek hukum pidana yang sering disebut korporasi (*corporation*). Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Sutan Remy Sjahdeni<sup>17</sup> menyatakan bahwa dalam

perkembangan hukum pidana, korporasi diakui sebagai subjek hukum pidana, sebagai suatu fiksi hukum yaitu bahwa korporasi adalah suatu *legal entity* yang dapat melakukan perbuatan hukum.

Soetan K. Malikul Adil mengartikan korporasi atau *corporation* sebagai hasil dari pekerjaan membadankan atau badan yang dijadikan orang, badan yang diperoleh dengan perbuatan manusia sebagai lawan terhadap badan manusia yang terjadi menurut alam.<sup>18</sup> Satjipto Rahardjo menyatakan bahwa korporasi sebagai suatu badan hasil cipta hukum, yang terdiri dari *corpus* dan *animus*. *Corpus* mengarah pada struktur fisiknya dan *animus* yang diberikan hukum membuat badan itu memiliki kepribadian. Oleh karena badan itu merupakan ciptaan hukum maka kematiannya pun ditentukan oleh hukum.<sup>19</sup> Jadi dapat disimpulkan bahwa salah subjek hukum pidana adalah badan hukum yang disamakan dengan manusia pribadi (perorangan). Oleh karena itu, badan hukum juga sebagai pemegang atau pendukung hak dan kewajiban seperti manusia pribadi (perseorangan).

### III. Metode Penelitian

Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan, yaitu suatu penelitian terhadap perundang-undangan yang

---

<sup>15</sup> Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2009, hlm. 82.

<sup>16</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008, hlm. 74.

<sup>17</sup> Sutan Remy Sjahdeni, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Grafiti Press, Jakarta, 2006, hlm.83.

---

<sup>18</sup> Muladi dan Dwipriyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Kencana, Jakarta, 2010, hlm. 23.

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm. 24.

berlaku (hukum positif). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statueapproach*) dan jenis datanya yaitu data sekunder yang bersumber dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan. Data yang telah terkumpul diolah dan dianalisis dengan teknik penafsiran hukum dan konstruksi hukum. Data yang telah dianalisis selanjutnya ditarik kesimpulan secara induktif, yaitu hal-hal yang bersifat umum diterapkan kepada hal-hal yang bersifat khusus.

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan yang Dilakukan Oleh Badan Hukum**

Tindak pidana sebagai terjemahan *strafbaar feit* adalah istilah yang diperkenalkan oleh pihak pemerintah cq Departemen Kehakiman. Istilah ini banyak dipergunakan dalam undang-undang tindak pidana khusus, misalnya Undang-undang Tindak Pidana Korupsi, Undang-undang Tindak pidana Narkotika, dan Undang-undang mengenai Pornografi yang mengatur secara khusus Tindak Pidana Pornografi.<sup>20</sup> Menurut Teguh Prasetyo, tindak pidana adalah perbuatan yang oleh aturan hukum dilarang dan diancam

dengan pidana, di mana pengertian perbuatan di sisi lain selain perbuatan yang bersifat aktif (melakukan sesuatu yang sebenarnya dilarang oleh hukum) juga perbuatan yang bersifat pasif (tidak berbuat sesuatu yang sebenarnya diharuskan oleh hukum).<sup>21</sup>

Jika dihubungkan dengan pembahasan ini, maka yang dimaksud dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan merupakan perbuatan baik yang bersifat aktif maupun yang bersifat pasif yang dilarang oleh hukum ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003) dan diancam dengan sanksi berupa pidana. Sehubungan dengan tindak pidana yang dilakukan oleh badan hukum (korporasi) di bidang ketenagakerjaan telah diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 yang dicantumkan pada Bab XVI Bagian Pertama, yaitu Pasal 183 ayat (1), Pasal 184 ayat (1), Pasal 185 ayat (1), Pasal 186 ayat (5), Pasal 187 ayat (1), Pasal 188 ayat (1).

Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan tersebut secara rinci dapat dilihat pada uraian tabel sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Tindak Pidana Di Bidang**  
**Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13**  
**Tahun 2003**

<b>No.</b>	<b>Ketentuan</b>	<b>Rumusan</b>
1.	Pasal 183	(1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74, dikenakan

<sup>20</sup> Teguh Prasetyo, *Hukum Pidana*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 47.

<sup>21</sup>*Ibid*, hlm. 48.

		<p>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>
2.	Pasal 184	<p>(1) Barangsiapa 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>
3.	Pasal 185	<p>(1) Barangsiapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal</p>

		<p>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>
4.	Pasal 186	<p>(1) Barangsiapa 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</p>

		dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
5.	Pasal 187	(1) Barangsiapa 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). (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.
6.	Pasal 188	(1) Barangsiapa 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)” (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran..
--	--	--

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa tindak pidana di bidang ketenagakerjaan menurut UU No. 13 Tahun 2003 dihubungkan dengan pasal-pasal sebelumnya, misalnya tindak pidana yang dimaksud dalam Pasal 183 ayat (1) dihubungkan dengan Pasal 74 yang menentukan bahwa siapapun dilarang memperkerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Jika dilihat ketentuan Pasal 183 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, maka tindak pidananya berupa perbuatan memperkerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk. Tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 ada yang disebut kejahatan (*rechtdelicten*) dan ada yang disebut pelanggaran (*wetsdelicten*). Adapun yang disebut kejahatan adalah yang diatur oleh Pasal 183, Pasal 184, dan Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003, sedangkan yang disebut pelanggaran adalah yang diatur oleh Pasal 186, Pasal 187, dan Pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003.

Kejahatan (*rechterdelicten*) merupakan perbuatan dalam keinsyafan batin manusia yang dirasakan sebagai perbuatan yang tidak adil dan juga sebagai perbuatan tidak adil oleh undang-undang. Sedangkan pelanggaran (*wetsdelicten*) merupakan perbuatan yang menurut keinsyafan batin manusia tidak dirasakan sebagai perbuatan tidak adil, tetapi baru dirasakan sebagai perbuatan terlarang karena undang-undang mengancam dengan pidana.<sup>22</sup> Dengan demikian, Pasal 183, Pasal 184, dan Pasal 185 UU No. 13 Tahun 2003 disebut sebagai kejahatan karena perbuatan itu dirasakan tidak adil oleh batin manusia dan dilarang oleh undang-undang. Kemudian Pasal 186, Pasal 187, Pasal 188 UU No. 13 Tahun 2003 disebut sebagai pelanggaran karena perbuatan itu tidak dirasakan sebagai perbuatan tidak adil oleh batin manusia tetapi hanya dilarang oleh undang-undang.

Tindak pidana yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tersebut dapat dilakukan oleh badan hukum dalam statusnya sebagai pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, badan hukum yang melakukan tindak pidana (termasuk di bidang ketenagakerjaan) dapat disebut sebagai pelaku tindak pidana. Di halaman sebelumnya bahwa badan hukum

merupakan organisasi atau kumpulan yang mempunyai tujuan tertentu yang mengandung hak dan kewajiban. Tindak pidana yang dilakukan oleh badan hukum secara teori disebut dengan “tindak pidana korporasi”. Mardjono Reksodisaputro<sup>23</sup> menyatakan bahwa terdapat dua hal yang harus diperhatikan dalam menentukan tindak pidana korporasi, yaitu: pertama tentang perbuatan pengurus (atau orang lain) yang harus dikonstruksikan sebagai perbuatan korporasi; dan kedua tentang kesalahan pada korporasi.

Lebih lanjut Mardjono Reksididaputro menyatakan bahwa dalam hal pertama, agar dapat dikonstruksikan suatu perbuatan pengurus adalah juga perbuatan korporasi maka digunakan “asas identifikasi”. Karena dengan asas ini, perbuatan pengurus atau pegawai suatu korporasi diidentifikasi (dipersamakan) dengan perbuatan korporasi itu sendiri. Kemudian dalam hal kedua, memang selama ini di dalam ilmu hukum pidana gambaran tentang pelaku tindak pidana masih sering dikaitkan dengan perbuatan yang secara fisik dilakukan oleh pembuat (*fysieke dader*). Tetapi hal ini, dapat diatasi dengan ajaran “pelaku fungsional” (*functionele dader*). Dengan kita dapat membuktikan bahwa perbuatan pengurus atau pegawai korporasi itu dalam lalu lintas bermasyarakat berlaku sebagai

---

<sup>22</sup> Bambang Poernomo, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm. 1996.

---

<sup>23</sup> Zainal Arifin Hoesein, *Tindak Pidana Korporasi Di Indonesia*, *Law Review* Volume XI No. 3-Maret, 2012, hlm. 313.

perbuatan korporasi yang bersangkutan, maka kesalahan (*dolus* maupun *culpa*) mereka harus dianggap sebagai kesalahan korporasi.<sup>24</sup>

Melihat pendapat yang dikemukakan oleh Mardjono Reksodisaputro di atas, maka tindak pidana yang dilakukan oleh badan hukum di bidang ketenagakerjaan dapat disebut tindak pidana korporasi. Untuk menentukan terjadinya tindak pidana korporasi di bidang ketenagakerjaan dapat digunakan 2 (dua) teori, yaitu asas identifikasi dan pelaku fungsional.

Teori pertama digunakan untuk menentukan bahwa tindak pidana yang dilakukan oleh pengurus dapat juga disebut sebagai tindak pidana yang dilakukan oleh badan hukum (korporasi). Kemudian teori kedua digunakan untuk menentukan bahwa kesalahan (*dolus* maupun *culpa*) pengurus yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan merupakan kesalahan badan hukum (korporasi).

## **B. Pengaturan Sanksi Pidana Bagi Badan Hukum yang Melakukan Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003**

Di dalam Terminologi Hukum Pidana, pidana disebut dengan *straf* yang berartihukuman yang dijatuhkan terhadap orang yang terbukti bersalah melakukan delik berdasarkan putusan yang

berkekuatan hukum tetap.<sup>25</sup> Menurut Sudarto, pidana adalah penderitaan yang sengaja dibebankan kepada orang yang melakukan perbuatan yang memenuhi syarat-syarat tertentu.<sup>26</sup> Roeslan Saleh mengartikan pidana sebagai reaksi atas delik dan berujud suatu nestapa yang sengaja dilimpahkan negara kepada pelaku delik.<sup>27</sup> Jadi pidana merupakan reaksi masyarakat atas delik (tindak pidana) yang terjadi berupa penderitaan yang ditimpakan negara kepada pelakunya.

Pelaku baru dapat dijatuhi sanksi berupa pidana jika telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang. Seseorang yang dijatuhi pidana ini disebut sebagai terpidana. Menurut Pasal 1 angka 32 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), terpidana adalah seorang yang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Sehubungan dengan sanksi pidana yang diatur oleh UU No 13 Tahun 2003 sebagaimana disinggung di latar belakang masalah, telah dicantumkan pada Bab XVI Bagian pertama yaitu: Pasal 183, Pasal 184, Pasal 185, Pasal 186, Pasal 187, Pasal 188.

---

<sup>25</sup> Jur. Andi Hamzah, *Terminologi Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 119.

<sup>26</sup> Sudarto, *Hukum Pidana I*, Yayasan Sudarto d/a Fakultas Hukum Undip, Semarang, 2013, hlm. 5.

<sup>27</sup> Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori Kebijakan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1992, hlm. 2.

---

<sup>24</sup>*Ibid.*

Jika melihat bunyi seluruh pasal yang mengatur sanksi pidana dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diuraikan di halaman sebelumnya, maka sanksi pidana yang diancamkan kepada pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah berupa pidana penjara, pidana kurungan dan pidana denda. Pidana penjara, pidana kurungan, dan pidana denda yang diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 telah ditentukan batasan minimum dan batas maksimalnya seperti yang terurai pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Batas Minimum dan Maksimum Sanksi Pidana Di Dalam UU No. 13 Tahun 2003**

Pasal	Pidana Penjara dan Kurungan		Pidana Denda	
	Min	Maks	Min	Maks
Ps.183	2 th	5 th	Rp. 200.000.000,-	Rp. 500.000.000,-
Ps. 184	1 th	5 th	Rp. 100.000.000,-	Rp. 500.000.000,-
Ps. 185	1 th	4 th	Rp. 100.000.000,-	Rp. 400.000.000,-
Ps. 186	1 bln	4 th	Rp. 10.000.000,-	Rp. 400.000.000,-
Ps. 187	1 bln	12 th	Rp. 10.000.000,-	Rp. 100.000.000,-
Ps. 188	-	-	Rp. 5.000.000,-	Rp. 50.000.000,-

Dari tabel di atas maka pada setiap pasal dalam UU No. 13 Tahun 2003 pidana minimum dan maksimumnya, baik berupa penjara, kurungan dan denda telah ditentukan dengan batasan yang berbeda. Jika ketiga jenis pidana itu dihubungkan dengan jenis-jenis pidana yang diatur oleh Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, maka termasuk ke dalam jenis pidana pokok. Di dalam terminologi hukum pidana<sup>28</sup> (Hamzah, 2008: 121), pidana pokok disebut dengan istilah *hoofdstraf* yaitu pidana yang dapat dijatuhkan tersendiri oleh hakim, misalnya: pidana mati, penjara, kurungan, dan denda.

Pidana penjara adalah pidana yang berupa hilang kemerdekaan seumur hidup atau untuk sementara waktu yang harus dijalani narapidana di dalam lembaga pemasyarakatan.<sup>29</sup> Kemudian untuk pidana kurungan pada hakikatnya sama dengan pidana penjara, yaitu sanksi yang menghilangkan kemerdekaan. Di antara keduanya dibedakan jumlah lamanya pidana dan tempat menjalaninya. Selanjutnya yang dimaksud dengan pidana denda di dalam terminologi hukum pidana<sup>30</sup> disebut dengan istilah *boete*; *geldboete*; *fine* yaitu pidana yang berupa pembayaran uang oleh terpidana berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Menurut

<sup>28</sup> Jur. Andi Hamzah, *Op.cit*, hlm. 121.

<sup>29</sup> *Ibid.*

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 120.

Satochid Kartanegara,<sup>31</sup> pidana denda adalah hukuman yang dijalankan dengan merampas harta bendanya orang yang melanggar undang.undang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pidana penjara dan pidana kurungan merupakan suatu sanksi dalam hukum pidana yang ditujukan untuk merampas kemerdekaan seseorang yang telah terbukti bersalah melakukan tindak pidana, sedangkan pidana denda merupakan suatu sanksi yang berwujud pembayaran sejumlah uang oleh seseorang tersebut.

Selanjutnya jika dilihat dari sistem perumusan pidana (*strafsoort*) nya, maka pengaturan sanksi pidana di dalam UU No. 13 Tahun 2003 dirumuskan dengan sistem berbeda. Dalam hal ini ada yang dirumuskan dengan sistem kumulatif alternatif dan ada juga yang dirumuskan dengan sistem tunggal.

Menurut Lilik Mulyadi, sistem perumusan tunggal/imperatif adalah sistem perumusan di mana jenis pidana dirumuskan sebagai satu-satunya pidana untuk tindak pidana yang bersangkutan. Untuk itu, sistem perumusan tunggal dapat berupa pidana penjara saja, pidana kurungan, atau pidana denda saja. Sedangkan yang dimaksud dengan sistem perumusan alternatif adalah sistem di mana pidana penjara dirumuskan secara

alternatif dengan jenis sanksi pidana lainnya, berdasarkan urutan-urutan jenis sanksi pidana dari yang terberat sampai yang teringan. Dengan demikian, hakim diberi kesempatan memilih jenis pidana yang dicantumkan dalam pasal bersangkutan.<sup>32</sup>

Jika dihubungkan dengan ketentuan sanksi pidana bagi pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003, maka yang dirumuskan secara kumulatif/alternatif adalah Pasal 183, Pasal 184, dan Pasal 185, Pasal 186, dan Pasal 187. Dalam hal ini, sanksi pidananya dirumuskan dengan menggunakan kata penghubung “dan/atau”. Maria Farida Indrati Soeprapto<sup>33</sup> menyatakan bahwa kata-kata “dan/atau” sebenarnya sudah jelas yaitu dapat menggabungkan (kumulatif) jenis-jenis pidana, dapat pula “memilih” (alternatif) satu satu daripadanya.

Dengan demikian terhadap pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang terbukti secara sah dan meyakinkan melanggar Pasal 183, Pasal 184, atau Pasal 185, maka hakim dapat menjatuhkan pidana berupa penggabungan antara pidana penjara atau pidana kurungan dan pidana denda atau salah satunya saja, misalnya pidana penjara. Kemudian sanksi pidana di bidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dengan sistem tunggal adalah Pasal 188.

---

<sup>31</sup> Ramiyanto, *Penghapusan Pidana Denda dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 11 No. 3 - September 2014, hlm. 250.

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 251.

<sup>33</sup> *Ibid*, hlm. 252.

Dalam hal ini, pelaku tindak pidana yang terbukti secara sah dan meyakinkan hanya dapat dijatuhi satu sanksi pidana saja, yaitu pidana denda.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa sanksi pidana bagi pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan menurut UU No. 13 Tahun 2003 adalah pidana penjara, pidana kurungan, dan pidana denda. Ketiga sanksi pidana tersebut dirumuskan dengan sistem kumulatif alternatif dan tunggal. Sanksi pidana itu berlaku bagi semua pemberi kerja yang dimaksud oleh Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003.

Penggunaan pidana penjara, pidana kurungan, dan pidana denda berlaku bagi perorangan atau pengurus badan hukum. Kemudian bagi badan hukum karena sifatnya yang abstrak, maka hanya diancam dengan pidana denda. Apakah adil jikabagi badan hukum hanya diberlakukan pidana denda yang jumlahnya sama dengan pengurus badan hukum tersebut?.

Jika dihubungkan dengan teori tujuan pemidanaan, maka pengaturan sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan bersandar pada teori relatif karena sanksi pidana yang diancamkan bagi badan hukum relatif rendah dan jumlahnya sama dengan pelaku perorangan. Menurut penulis, ancaman sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang

ketenagakerjaan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tidak adil. Untuk mencerminkan keadilan, makapengaturan sanksi pidananya harus bersandar pada teori absolut, yaitu sanksi pidana diancamkan sesuai dengan besarnya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh badan hukum.

Dengan demikian, pengaturan sanksi pidana bagi pelaku tindak pidana di bidang ketenagakerjaan bersandar pada teori gabungan (absolut dan relatif). Dengan bersandar pada teori absolut, maka sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketegakerjaan harus lebih besar dari pelaku perorangan. Jika diperhatikan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003, maka sanksi pidana denda bagi badan hukum tidak diatur secara tersendiri dalam satu pasal.

Oleh karena itu, ketentuan sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan di dalam UU No. 13 Tahun 2003 harus segera dirubah dengan mencantumkan secara tersendiri dalam satu pasal dan jumlahnya lebih besar daripada pelaku perorangan.

Sebagai perbandingan, dapat dilihat ketentuan sanksi pidana bagi pelaku tindak pidana narkoba yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang

Narkotika.<sup>34</sup> Pasal 130 ayat (1) undang-undang ini menentukan “Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111, Pasal 112, Pasal 113, Pasal 114, Pasal 115, Pasal 116, Pasal 117, Pasal 118, Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, Pasal 122, Pasal 123, Pasal 124, Pasal 125, Pasal 126, dan Pasal 129 dilakukan oleh korporasi, selain pidana penjara dan denda terhadap pengurusnya, pidana yang dapat dijatuhkan terhadap korporasi berupa pidana denda dengan pemberatan 3 (tiga) kali dari pidana denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal-Pasal tersebut.”.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

Sanksi pidana bagi badan hukum yang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan telah diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 yang dicantumkan pada Bab XVI Bagian Pertama, yaitu Pasal 183 sampai Pasal 188. Menurut aturan itu, sanksi pidana yang berlaku bagi pelakuyang melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah pidana penjara, pidana kurungan, dan pidana denda. Kepada orang-orang sebagai pengurus badan hukum diberlakukan ketiga sanksi pidana tersebut. Kemudian bagi badan hukumnya hanya diberlakukan ancaman sanksi berupa pidana denda. Pidana denda yang diancamkan kepada badan hukum di dalam UU No. 13 Tahun 2003 harus dirubah dengan menaikkan

atau meningkatkan jumlahnya. Sebab tidak adil jika sanksi pidana denda yang diancamkan bagi badan hukum sama jumlahnya dengan sanksi pidana yang diancamkan bagi perorangan atau pengurus badan hukum. Kemudian ketentuan sanksi pidana denda bagi badan hukum di dalam UU No. 13 Tahun 2004 juga harus diatur dalam pasal tersendiri.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mahrus, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012.
- Asikin, Zainal, *Pengantar Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Dirdjosisworo, Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Hamzah, Jur. Andi., *Terminologi Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.
- Hoesein, Zainal Arifin., *Tindak Pidana Korporasi Di Indonesia*, *Law Review* Volume XI No. 3-Maret, 2012.
- Kusumaatmadja, Mochtar dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2009.
- Mertokusumo, Sudikono, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2008.
- Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori Kebijakan Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1992.
- Muladi dan Dwi Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Kencana, Jakarta, 2010.

---

<sup>34</sup>Lembaran Negara RI Tahun 2009 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara RI Tahun 2009 Nomor 5062.

- Panjaitan, Saut P., *Dasar-Dasar Ilmu Hukum (Asas-Asas, Pengertian, Dan Sistematika)*, Penerbit Universitas Sriwijaya, Inderalaya, 1998.
- Poernomo, Bambang., *Asas-Asas Hukum Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- Prasetyo, Teguh dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2012.
- Rahardjo, Satjipto., *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Ramiyanto, *Penghapusan Pidana Denda dalam Perkara Tindak Pidana Korupsi Di Indonesia*, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 11 No. 3 - September 2014.
- Sjahdeni, Sutan Remy., *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Grafiti Press, Jakarta, 2006.
- Soeroso, R., *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Solehuddin, M., *Sistem Sanksi dalam Hukum Pidana*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2012.
- Sudarto, *Hukum Pidana I*, Yayasan Sudarto d/a Fakultas Hukum Undip, Semarang, 2013.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undan-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika.