

PERUBAHAN KETENTUAN PIDANA KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG- UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG

Sugeng Santoso PN

Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail : sugeng.santoso@lecturer.uph.edu

Abstrak

Artikel ini membahas perubahan ketentuan pidana ketenagakerjaan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Perubahan tersebut mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi hubungan antara pekerja dan pengusaha, termasuk perubahan dalam sanksi pidana terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Artikel ini menganalisis tentang perubahan yang terjadi mengenai ketentuan pidana dalam bidang ketenagakerjaan antara undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan undang-undang yang mengubahnya, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Tujuan penelitian adalah menelaah perubahan-perubahan ketentuan pidana ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja dan menganalisa karakteristik dari ketentuan pidana dalam bidang ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah *juridis normative* dengan pendekatan perundang-undangan (*statuta approach*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa perubahan yang terjadi mengenai ketentuan pidana dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yaitu terdapat 6 pasal yang diubah, 7 pasal yang dihapus dan 3 pasal yang ditambahkan. Namun, apabila dilakukan telaah dari segi karakteristik pidana, tidak ada perubahan yang signifikan terhadapnya. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tetap memakai pola pemidanaan yang sama dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kata Kunci : Perubahan; Ketentuan; Pidana; Ketenagakerjaan

Abstract

This article discusses changes in criminal provisions related to labor regulations found in Law Number 6 of 2023 concerning the Enactment of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 Regarding Job Creation into Law. These changes encompass various aspects affecting the relationship between workers and employers, including amendments to criminal penalties for labor violations. The article analyzes the changes in criminal provisions in the field of labor law between the previous labor law, Law Number 13 of 2003, and the amending law, Law Number 6 of 2023. **Purpose of the Research** : to examine changes in criminal employment provisions in Law Number 6 of 2023 and analyze the characteristics of criminal provisions in the employment sector. The research method employed is normative juridical with a legislative/statuta approach. The study results indicate several amendments in Law Number 6 of 2023, including the modification of 6 articles, removal of 7 articles, and addition of 3 articles. However, upon examination from the perspective of criminal characteristics, there are no significant changes. Law Number 6 of 2023 continues to employ the same criminal pattern as Law Number 13 of 2003.

Keywords : Changes; Provisions; Criminal; Labor

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya kebijakan dalam hukum ketenagakerjaan adalah untuk melindungi pekerja/buruh yang rentan dari potensi eksploitasi oleh majikan atau pengusaha selama hubungan kerja, dengan tujuan memberikan perlindungan hukum yang adil dan mendorong keadilan sosial.¹ Hukum ketenagakerjaan muncul karena adanya ketidaksetaraan dalam posisi tawar antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan dalam hubungan ketenagakerjaan.² Kesimpulan umum dari keberadaan hukum ketenagakerjaan adalah untuk menghapus ketimpangan dalam hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

Sejak dulu, isu-isu terkait ketenagakerjaan sering menjadi fokus utama dalam pembahasan legislatif, mengingat pentingnya menyeimbangkan perlindungan bagi pekerja dengan kebutuhan dan kepentingan para pengusaha.³ Pada awalnya, Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) dibuat untuk melindungi setiap pekerja di Indonesia. Tujuan undang-undang ini adalah memastikan bahwa pengusaha atau majikan dan pekerja dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Undang-undang ini mengatur seluruh proses hubungan kerja, mulai dari sebelum pekerja memulai bekerja, selama bekerja, dan hubungan sampai setelah bekerja.⁴ Hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja, sehingga ia masuk ke dalam lingkup hukum perdata karena mengatur hubungan antar orang perorangan. Namun, dalam beberapa masalah tertentu, pemerintah dapat campur tangan dalam hal-hal yang menyangkut aspek hukum tata negara maupun hukum pidana.⁵

Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tindak pidana kejahatan dan pelanggaran. Suatu perbuatan dikategorikan sebagai kejahatan apabila pengusaha mempekerjakan atau melibatkan anak dalam pekerjaan yang melibatkan risiko tinggi, seperti di tempat prostitusi, pabrik narkoba, melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak, atau tidak memberikan pesangon; tidak membayar upah lembur; serta mempekerjakan orang asing tanpa izin. Pengusaha yang melakukan perbuatan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana berupa hukuman penjara minimal 1 tahun dan/atau denda minimal Rp 100.000.000 (dua ratus juta rupiah) hingga maksimal Rp 500.000.000 (lima ratus juta rupiah). Sanksi pidana dalam hukum ketenagakerjaan dapat diterapkan dengan sangat memungkinkan terhadap mereka yang melanggar atau melakukan kejahatan di bidang ketenagakerjaan. Sanksi pidana diterapkan sebagai langkah terakhir apabila semua sanksi yang bersifat perdata dan administratif tidak lagi dihormati.⁶

Undang-Undang Ketenagakerjaan termasuk Undang-Undang yang terus mengalami perusahaan dengan aturan-aturan baru. Undang-undang tersebut terakhir kali diubah dengan Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang selanjutnya disebut “UU Cipta Kerja”). Dalam undang-undang ini, diterapkan metode *omnibus law* yang memungkinkan perubahan beberapa undang-undang secara simultan.⁷ Lebih dari delapan puluh undang-undang dan lebih dari seribu dua ratus

¹Mario, Mompang L Panggabean dan Binoto Nadapdap, “Politik Hukum Pidana dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan” (2021) 7:Special Issue Jurnal Hukum To-ra, 192-205.

²Raju Diagunyah dan Saut P. Panjaitan, “Kebijakan Hukum Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Karena Melakukan Kesalahan Berat” (2023) 5:2 Lex Lata 160-176.

³Otti Ilham Khair, “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia” (2021) 3:2 Widya Pranata Hukum 45-63.

⁴Tommy Leonard dan Julius Kasino, *Karakteristik Sanksi Pidana Bidang Ketenagakerjaan*, (Surakarta : Cakrawala Media, 2015).

⁵*Ibid.*

⁶Titis Anindyajati, *et.al.*, “Konstitusionalitas Norma Sanksi Pidana sebagai Ultimum Remedium dalam Pembentukan Perundang-undangan” (2015) 12:4 Jurnal Konstitusi 872-892.

⁷Javier Avila Pratama Muktie dan Eryx Sugiarto, “Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Ke Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Tinjauan Teori Utilitarianisme Dan Hedonistic Calculus” (2023) 2:1 Das Sollen:

pasal diubah atau dihapus melalui penerapan UU No.6/2023.⁸ Dengan adanya pembaharuan aturan ini, maka menarik untuk dilakukan penelitian tentang perubahan ketentuan pidana ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja. Tujuan penelitian meliputi : menelaah perubahan-perubahan ketentuan pidana ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja; dan menganalisa karakteristik dari ketentuan pidana dalam bidang ketenagakerjaan;

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif yang akan fokus pada analisa terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bentuk penelitian adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) serta bertujuan membandingkan aturan yang lama dengan yang saat ini berlaku.

C. PEMBAHASAN

1. Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan

Secara teoritis, penempatan bidang hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum nasional Indonesia dapat dibagi menjadi tiga bidang, yakni administrasi, perdata, dan pidana.⁹ Namun, dalam praktiknya, ketiga bidang ini harus dijalankan secara bersamaan karena saling terkait. Hubungan hukum antara pekerja atau buruh dengan pengusaha termasuk dalam ranah hukum perdata. Namun, selama proses mulai dari pembuatan kontrak, pelaksanaan, hingga berakhirnya hubungan tersebut, pemerintah turut mengawasi dalam rangka menjalankan tiga fungsi utamanya. Apabila terjadi pelanggaran selama proses-proses ini yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, sanksi pidana dapat diberlakukan.

Tindak pidana ketenagakerjaan merujuk pada pelanggaran terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan yang bisa mengakibatkan sanksi pidana bagi pelakunya.¹⁰ Penerapan sanksi harus didasarkan pada bukti adanya hubungan sebab-akibat antara perbuatan yang dilakukan dan hasil yang terjadi.¹¹ Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja atau buruh yang menyebabkan kerugian baik secara materiil maupun non materiil, dan tidak disetujui oleh masyarakat dapat dianggap sebagai tindak pidana yang bisa dikenakan sanksi hukum. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat, terutama pekerja atau buruh, serta untuk mencegah tindak pidana terhadap mereka, pemerintah mengambil langkah dengan menggunakan hukum pidana. Ini dilakukan dengan menerbitkan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan yang mengatur dan melindungi hak-hak serta kewajiban pekerja/buruh. Peraturan ini mencakup ketentuan-ketentuan pidana seperti pidana administratif, denda, kurungan, dan penjara, dengan diterbitkannya peraturan-peraturan tersebut tentu diharapkan dapat menimbulkan efek jera dan membantu dalam upaya agar tidak terjadi tindak pidana di sektor ketenagakerjaan.¹²

Substansi hukum pidana ketenagakerjaan mengenai subjek hukumnya mencakup pengusaha, pekerja, pegawai pengawas ketenagakerjaan, penegak hukum seperti PPNS,

Jurnal Kajian Kontemporer Hukum dan Masyarakat 1-25.

⁸Muhammad Ihsan Firdaus, "Metode Omnibus Law dalam Pembaharuan Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia (Studi Perbandingan Negara Kanada, Amerika Serikat, Filipina dan Vietnam)" (2023) 30:2 Jurnal Hukum Ius Quia Iustum 233-255.

⁹Aristo Prima, "Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)" (2016) 9:2 Mercatoria 154-167.

¹⁰Mario, Mompang L Panggabean dan Binoto Nadapdap, "Politik Hukum Pidana dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan" (2021) 7:Special Issue Jurnal Hukum To-ra, 192-205.

¹¹Abdullah Sulaiman, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, (Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia : Jakarta, 2019)

¹²Aristo Prima, "Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)" (2016) 9:2 Mercatoria 154-167.

Polisi, Jaksa, dan hakim, sedangkan dalam kajian obyek hukum pidana ketenagakerjaan adalah peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan yang mencakup ketentuan mengenai pidana ketenagakerjaan.¹³

Dikenal dua jenis tindak pidana dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Kejahatan adalah tindakan-tindakan yang dianggap seharusnya dihukum karena bertentangan dengan rasa keadilan, meskipun tindakan tersebut belum dijelaskan secara spesifik dalam hukum. Hal tersebut sering disebut sebagai *mala per se*, yang dimaknai perbuatan tersebut dianggap sebagai kejahatan meskipun belum secara khusus diatur dalam undang-undang karena bertentangan dengan keadilan dan dianggap buruk dan merugikan masyarakat.¹⁴ Sedangkan delik pelanggaran adalah tindakan yang hanya dianggap sebagai pelanggaran setelah diatur dalam undang-undang. Jenis delik ini dikenal sebagai *mala quia prohibita* atau delik undang-undang.

Sebelum diubah dengan UU Cipta Kerja, aturan tentang hukum ketenagakerjaan diatur dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Perubahan ini bertujuan tidak hanya untuk mengatur ulang regulasi, tetapi juga untuk menanggapi kebutuhan hukum yang timbul dalam konteks saat ini. Tujuan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 adalah mengonsolidasikan peraturan-peraturan hukum agar lebih kohesif, menyikapi kebutuhan hukum yang ada saat ini, dan sebagai alat hukum yang bertujuan untuk menjaga stabilitas ekonomi.¹⁵

Ketentuan pidana dan perubahannya yang diatur dalam kedua undang-undang tersebut akan dijelaskan dalam tabel. Bentuk ketentuan pidana yang diatur dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut.¹⁶

Tabel 1. Ketentuan Pidana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

NO	Jenis Tindak Pidana	Jenis Pidana	Pasal	Kejahatan	Pelanggaran
1	Mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk.	2-5 tahun penjara dan/ atau denda Rp. 200jt–Rp. 500jt	74 jo 183	✓	
2	Tidak mengikutsertakan pekerja pada program pension	1-5 tahun penjara dan/ atau denda Rp. 100jt–Rp. 500jt	167 jo 184	✓	
3	Pelanggaran izin oleh pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing dan larangan mempekerjakan tenaga kerja asing bagi pemberi kerja orang perseorangan	1-4 tahun penjara dan/ atau denda Rp. 100jt–Rp.400jt	42 jo 185	✓	
4	Pengusaha yang mempekerjakan anak	1-4 tahun penjara dan/ atau denda Rp. 100jt–Rp.400jt	68 jo 185	✓	

¹³Silvia Agustin Suyandi dan Asri Wijayanti, “Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan” (2020) 2:1 Wijayakusuma Law Review 44-57.

¹⁴Heavenly Sherand Tetehuka, “Tindak Pidana Kejahatan di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” (2019) 8:6 *Lex Crimen* 61-69.

¹⁵Marco Orias, *Dinamika Perkembangan Ketenagakerjaan: Analisis Uuck No 6/2023 Dan Perubahan Regulasi Terkait*, (Tahta Media Group, 2024).

¹⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

5	Pengusaha yang melanggar syarat mempekerjakan anak 13 sampai 15 tahun pada pekerjaan ringan	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 100jt-Rp.400jt	69 jo 185	✓	
6	Tidak memberikan kesempatan ibadah bagi pekerja	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 100jt-Rp.400jt	80 jo 185	✓	
7	Tidak memberikan pekerja wanita istirahat sebelum dan sesudah melahirkan dan saat mengalami keguguran	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 100jt-Rp.400jt	82 jo 185	✓	
8	Membayar upah di bawah upah minimum	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 100jt-Rp.400jt	90 jo 185	✓	
9	melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja sesuai aturan	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 100jt-Rp.400jt	143 jo 185	✓	
10	Pengusaha yang tidak mengizinkan buruh untuk kembali bekerja dan tidak membayar upahnya setelah pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum proses pidana berakhir dalam waktu enam bulan, dan buruh dinyatakan tidak bersalah.	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 100jt-Rp.400jt	160 jo 185	✓	
11	Tidak memberikan perlindungan kepada tenaga kerja	1 bulan – 4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 10jt-Rp.400jt	35 jo 186		✓
12	Pengusaha yang tidak membayar upah kepada pekerja yang memenuhi syarat untuk tidak melakukan pekerjaan, misal : sakit	1 bulan – 4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 10jt-Rp.400jt	93 jo 186		✓
14	Pelanggaran ketentuan mogok kerja	1 bulan – 4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 10jt-Rp.400jt	137 jo 186		✓

15	Mogok kerja yang melanggar hukum	1 bulan – 4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 10jt-Rp.400jt	138 jo 186		✓
16	Pelanggaran izin oleh lembaga penempatan tenaga kerja swasta yang melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja.	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp. 100jt	37 jo 187		✓
17	Pelanggaran ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku oleh pemberi kerja tenaga kerja asing.	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp. 100jt	44 jo 187		✓
18	Pelanggaran oleh pemberi tenaga kerja asing yang tidak menunjuk tenaga kerja WNI untuk tidak mengikutsertakan tenaga kerja WNI untuk mendampingi tenaga kerja asing dalam alih teknologi dan keahlian, serta tidak memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja WNI terkait hal tersebut.	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp. 100jt	45 jo 187		✓
19	Pengusaha yang tidak menyediakan perlindungan yang sesuai bagi tenaga kerja penyandang cacat	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp. 100jt	67 jo 187		✓
20	Pengusaha yang melanggar syarat mempekerjakan anak yang dapat melakukan pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan minatnya.	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp. 100jt	71 jo 187		✓
21	Pengusaha yang melanggar ketentuan dalam mempekerjakan tenaga kerja perempuan	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp. 100jt	76 jo 187		✓

22	Pengusaha yang tidak membayar upah kerja lembur	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp.100jt	78 jo 187		✓
23	Pengusaha yang tidak memberi istirahat atau cuti	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp.100jt	79 jo 187		✓
24	Pengusaha yang tidak membayar upah kerja lembur pada pekerja yang dipekerjakan pada hari libur resmi	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp.100jt	85 jo 187		✓
25	Pengusaha yang mengganti dan memberikan sanksi kepada pekerja yang melakukan mogok kerja sesuai ketentuan	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp.100jt	144 jo 187		✓
26	Pendirian lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum atau perorangan tanpa izin atau pendaftaran	Denda Rp.5jt-Rp.50jt	14 jo 188		✓
27	Memungut biaya penempatan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja	Denda Rp.5jt-Rp.50jt	38 jo 188		✓
28	Pengusaha yang tidak membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh PK-WTT yang dibuat secara lisan.	Denda Rp.5jt-Rp.50jt	63 jo 188		✓
29	Pengusaha yang melanggar syarat dalam memberikan pekerjaan yang melebihi waktu kerja	Denda Rp.5jt-Rp.50jt	78 jo 188		✓
30	Pengusaha yang tidak membuat peraturan perusahaan yang berlaku setelah disahkan pejabat berwenang saat telah mempekerjakan minimal sepuluh pekerja	Denda Rp.5jt-Rp.50jt	108 jo 188		✓

31	Pengusaha yang tidak memperbaharui peraturan perusahaan yang telah habis masa berlaku	Denda Rp.5jt-Rp.50jt	111 jo 188		✓
32	Pengusaha yang tidak memberikan pemberitahuan dan penjelasan mengenai isi serta tidak memberikan salinan peraturan perusahaan atau perubahan-perubahannya kepada pekerja atau buruh.	Denda Rp.5jt-Rp.50jt	114 jo 188		✓
33	Pengusaha yang menutup perusahaan tanpa pemberitahuan tertulis kepada pekerja	Denda Rp.5jt-Rp.50jt	148 jo 188		✓

Dari tabel tersebut di atas, dapat dilihat bahwa jenis pidana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dibagi menjadi tindak pidana kejahatan dan pelanggaran, di mana ada 10 tindak pidana kejahatan dan 23 tindak pidana pelanggaran yang diatur dan diberikan sanksi sesuai dengan jenisnya. Setelah diundangkan perubahan peraturan mengenai ketenagakerjaan, yaitu dengan UU Cipta Kerja. Untuk melihat perubahan yang terjadi akan dijelaskan dalam tabel perbandingan. Berikut perbandingan ketentuan pidana yang diatur dalam UU Cipta Kerja dengan ketentuan pidana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.¹⁷

Tabel 2. Perbandingan ketentuan pidana dalam Undang-Undang Cipta Kerja dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

NO	Jenis Tindak Pidana	Jenis Pidana	Pasal	Kejahatan	Pelanggaran	Keterangan
1.	Tidak mengikutsertakan pekerja pada program pensiun	1-5 tahun penjara dan/atau denda Rp. 100jt-Rp. 500jt	167 jo 184	✓		Dihapus
2	Larangan mempekerjakan tenaga kerja asing bagi pemberi kerja orang perseorangan	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp.	42 jo 185	✓		Diubah (mulanya ayat (1) dan (2), diubah menjadi ayat (2) saja – ketentuan ayat (1) diubah)

¹⁷Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

3	Tidak membayar upah pekerja sesuai kesepakatan	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp.	88A jo 185	✓		Ditambahkan
4	Membayar upah di bawah upah minimum	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp.	88E jo 185	✓		Ditambahkan
5	Membayar upah di bawah upah minimum	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp.	90 jo 185	✓		Dihapus dan digantikan dengan Pasal 88E jo 185
6	Tidak membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada pekerja yang di PHK	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp.	156 jo 185	✓		Ditambahkan
7	Pengusaha yang tidak mengizinkan buruh untuk kembali bekerja setelah pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum proses pidana berakhir dalam waktu enam bulan, dan buruh dinyatakan tidak bersalah.	1-4 tahun penjara dan/atau denda Rp.	160 jo 185	✓		Diubah (Ayat (7) dihapus)
8	Pelanggaran ketentuan mogok kerja	1 bulan – 4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 10jt-Rp.400jt	137 jo 186		✓	Dihapus (pasal 137 tetap ada namun tidak dikenakan pidana)

9	Mogok kerja yang melanggar hukum	1 bulan – 4 tahun penjara dan/atau denda Rp. 10jt-Rp.400jt	138 jo 186		✓	Dihapus (Pasal 138 tetap ada namun tidak dikenakan pidana)
10	Pelanggaran izin oleh lembaga penempatan tenaga kerja swasta yang melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja.	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp.100jt	37 jo 187		✓	Dihapus (Pasal 37 tetap ada dan diubah ketentuannya namun tidak dikenakan pidana, namun dikenakan sanksi administratif)
11	Pelanggaran ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku oleh pemberi kerja tenaga kerja asing.	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp.100jt	44 jo 187		✓	Dihapus
12	Pelanggaran oleh pemberi tenaga kerja asing yang tidak menunjuk tenaga kerja WNI untuk tidak mengikutsertakan tenaga kerja WNI untuk mendampingi tenaga kerja asing dalam alih teknologi dan keahlian, serta tidak memberikan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja WNI terkait hal tersebut dan tidak memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah kontrak kerja berakhir	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau denda Rp.10jt-Rp.100jt	45 jo 187		✓	Diubah

13	Pengusaha yang tidak membayar upah kerja lembur	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau d e n d a R p . 1 0 j t - R p . 1 0 0 j t	78 jo 187		✓	Diubah (ketentuan ayat (1) diubah)
14	Pengusaha yang tidak memberi istirahat atau cuti dan pemberian cuti atau istirahat harus sesuai ketentuan yang telah diatur undang-undang	1 bulan – 12 bulan kurungan dan/atau d e n d a R p . 1 0 j t - R p . 1 0 0 j t	79 jo 187		✓	Diubah
15	Pendirian lembaga pelatihan kerja swasta berbadan hukum atau perorangan tanpa izin atau pendaftaran	D e n d a R p . 5 j t - R p . 5 0 j t	14 jo 188		✓	Dihapus (Pasal 14 tetap ada dan diubah ketentuannya namun tidak lagi dikenakan pidana, melainkan dikenakan sanksi administratif)
16	Pengusaha yang melanggar syarat dalam memberikan pekerjaan yang melebihi waktu kerja	D e n d a R p . 5 j t - R p . 5 0 j t	78 jo 188		✓	Diubah (ada syarat ketentuan yang diubah)

Pasal-pasal yang tidak diubah adalah pasal 74 jo 183, 68 jo 185, 69 jo 185, 80 jo 185, 82 jo 185, 143 jo 185, 35 jo 186, 93 jo 186, 67 jo 187, 71 jo 187, 76 jo 187, 85 jo 187, 144 jo 187, 38 jo 188, 63 jo 188, 108 jo 188, 111 jo 188, 114 jo 188, dan 148 jo 188.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, UU Cipta Kerja yang merubah UU Ketenagakerjaan. Namun, meskipun UU Cipta Kerja telah diterbitkan, UU Ketenagakerjaan tetap berlaku dan memiliki kekuatan hukum. Rumus untuk membacanya adalah selama aturan yang ada di dalam UU Ketenagakerjaan tidak diubah, dihapus atau ditambah dengan aturan yang ada di dalam UU Cipta Kerja, maka aturan dalam UU Ketenagakerjaan tetap berlaku. Maka, untuk membacanya harus disandingkan.

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa ada beberapa ketentuan pidana dalam bidang ketenagakerjaan yang diubah oleh UU Cipta Kerja. Terdapat 6 pasal yang diubah, 7 pasal yang dihapus dan 3 pasal yang ditambahkan. Diantara pasal yang dihapus, ada beberapa pasal yang pasal utamanya dihapus seluruhnya (seperti pasal 167 dan 44), ada beberapa pasal yang pasal utamanya tetap ada namun tidak lagi diberikan pidana terhadapnya (seperti pasal 14, 37, 137 dan 138) dan ada pasal yang dihapus total namun digantikan dengan pasal lainnya (seperti pasal 90 jo 185 yang digantikan dengan pasal 88E jo 185). Dari beberapa pasal yang pasal utamanya tetap ada namun tidak lagi diberikan pidana terhadapnya, terdapat 2 pasal yang yang sanksi terhadapnya hilang (Pasal 137 dan 138 yang mengatur tentang mogok kerja) dan 2 pasal yang sanksi terhadapnya digantikan dengan sanksi administratif (pasal 14 dan 37 yang mengatur tentang perizinan). Sehingga jika terdapat pelanggaran terhadap pasal 137 dan 138

yang mengatur tentang ketentuan mogok kerja, maka tidak lagi dapat diberikan sanksi baik itu pidana maupun sanksi administratif.

Jika dilihat dari karakteristik ketentuan pidananya, tidak ada perubahan signifikan yang terjadi antara UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Jenis tindak pidana dalam undang-undang ketenagakerjaan dibagi menjadi dua yaitu, tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Tindak pidana kejahatan diberikan sanksi berupa pidana penjara dan/atau denda, sedangkan tindak pidana pelanggaran diberikan sanksi kurungan dan/atau denda. Dari hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam ketentuan pidana ketenagakerjaan hanya menggunakan tiga jenis pidana dari beberapa jenis pidana pokok yang ada di KUHP, yaitu pidana penjara, pidana kurungan dan pidana denda.

Pola pemidanaan yang digunakan dalam UU ketenagakerjaan ini ada dua jenis, yaitu pola tunggal dan pola alternatif-kumulatif. Pola tunggal dapat dilihat pada pasal 188 yang hanya menerapkan satu jenis pidana saja yaitu pidana denda. Pola alternatif-kumulatif dapat dilihat pada pasal 183, 184, 185, 186 dan 187, yang mana menerapkan dua jenis pidana yaitu pidana penjara/kurungan dan/atau denda. Pola alternatif-kumulatif ini memungkinkan diterapkannya kedua jenis pidana secara bersamaan atau dapat juga diterapkan salah satunya saja.¹⁸ Selain itu juga, dalam undang-undang ketenagakerjaan ini diatur pidana minimum khusus. Pidana minimum khusus adalah ancaman hukuman yang memiliki batasan masa minimal tertentu dan biasanya hanya berlaku dalam undang-undang khusus di luar KUHP. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan pidana pada undang-undang ketenagakerjaan yang menerapkan batasan minimal di setiap pasal mengenai pidana yang diatur dalam undang-undang. Berbeda dengan sistem pada KUHP lama yang menerapkan pidana minimum umum. Barda Nawawi Arief menyatakan bahwa secara prinsipnya, pidana minimum khusus adalah pengecualian yang hanya diterapkan pada delik-delik tertentu yang sangat merugikan, membahayakan, atau meresahkan masyarakat, serta delik-delik yang dikualifikasi atau diperberat akibatnya.¹⁹

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari artikel tentang Perubahan Ketentuan Pidana Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja adalah bahwa Undang-Undang tersebut mengalami sejumlah perubahan dalam ketentuan pidana terhadap pelanggaran ketenagakerjaan. Terdapat 6 pasal yang diubah, 7 pasal yang dihapus dan 3 pasal yang ditambahkan. Meskipun terdapat modifikasi terhadap beberapa pasal dan penambahan pasal-pasal baru, namun secara umum pola pemidanaan yang digunakan masih mengacu pada undang-undang sebelumnya, yakni UU Ketenagakerjaan. Analisis terhadap perubahan ini menunjukkan bahwa tidak ada perubahan signifikan dalam karakteristik pidana yang diterapkan dalam regulasi baru ini. Jenis tindak pidana dalam undang-undang ketenagakerjaan dibagi menjadi dua yaitu, tindak pidana kejahatan dan tindak pidana pelanggaran. Dalam ketentuan pidana ketenagakerjaan hanya menggunakan tiga jenis pidana dari beberapa jenis pidana pokok yang ada di KUHP, yaitu pidana penjara, pidana kurungan dan pidana denda. Pola pemidanaan yang digunakan dalam undang-undang ketenagakerjaan yaitu pola tunggal dan pola alternatif-kumulatif dan diatur pidana minimum khusus.

DAFTAR PUSTAKA

Anindyajati, T., Rachman, I. N., & Onita, A. A. D. (2016). "Konstitusionalitas Norma Sanksi Pidana sebagai *Ultimum Remedium* dalam Pembentukan Perundang-undangan."

¹⁸Mgs Rafih Ramadhan, *et.al*, "Pola Pemberatan Pidana Dalam Hukum Pidana Khusus" (2023) 1:4 *Consensus : Jurnal Ilmu Hukum* 279-290.

¹⁹ Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, dalam Antonius Sudirman, "Eksistensi Pidana Minimum Khusus Sebagai Sarana Penanggulangan Tindak Pidana Korupsi" (2015) 44:3 *Masalah-Masalah Hukum* 316-325

- Jurnal Konstitusi* 12, no. 4: 872–892., 2016, <https://doi.org/10.31078/jk12410>.
- Nawawi, Arief Barda. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. Prenada Media. 2016.
- Diagunsyah, Raju, dan Saut Parulian Panjaitan. “Kebijakan Hukum Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Karena Melakukan Kesalahan Berat.” *Lex Lata* 5, no. 2: 160–176. 2023. <https://doi.org/10.28946/lexl.v5i2.1970>.
- Firdaus, Muhammad Ihsan. “Metode Omnibus Law dalam Pembaharuan Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia: Studi Perbandingan Negara Kanada, Amerika Serikat, Filipina, dan Vietnam.” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 30, no. 2: 233–255. 2023. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol30.iss2.art1>.
- Khair, Otti Ilham. “Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia.” *Widya Pranata Hukum* 3, no. 2: 45–63. 2021 <https://doi.org/10.37631/widyapranata.v3i2.442>.
- Leonard, T., & Kasino, J. *Karakteristik Sanksi Pidana Bidang Ketenagakerjaan*. Cakrawala Media. 2015.
- Mario Panggabean, M. L., & Nadapdap, B. “Politik Hukum Pidana dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Hukum To-Ra* 7(Special Issue): 192–205. 2024. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/tora/article/view/2643>.
- Ramadhan, Mgs R., A. Zikri, I., & Wati, A. “Pola Pemberatan Pidana Dalam Hukum Pidana Khusus.” *Consensus : Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 4: 279–290. 2023.
- Muktie, J. A. P., & Sugiarto, E. “Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan Ke Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja: Tinjauan Teori Utilitarianisme Dan Hedonistic Calculus.” *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat* 2, no. 1: 1–25. 2023. <https://journal.forikami.com/index.php/dassollen/article/view/560>.
- Nasrullah, N. “Eksistensi Usaha Perseorangan Pasca Lahirnya UU Cipta Kerja.” *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)* 6, no. 2: 2486–2493. 2020. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3153>.
- Orias, M. *DINAMIKA PERKEMBANGAN KETENAGAKERJAAN: ANALISIS UUCK NO 6/2023 DAN PERUBAHAN REGULASI TERKAIT*. Penerbit Tahta Media. 2024. <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/655>.
- Prima, A. “Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam).” *Jurnal Mercatoria* 9, no. 2: 154–167. 2017. <https://doi.org/10.31289/mercatoria.v9i2.437>.
- Sudirman, A. “Eksistensi Pidana Minimum Khusus sebagai Sarana Penanggulangan Tindak Pidana Korupsi.” *Masalah-Masalah Hukum* 44, no. 3: 316–325. 2015. <https://doi.org/10.14710/mmh.44.3.2015.316-325>.
- Sulaiman, A., Walli, M., & Lm, L. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. 2019. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57879/1/PROF%20ABDULLAH%20-%20Buku%20Hukum%20Ketenagakerjaan%20Perburuhan.pdf>.

Suyandi, S. A., & Wijayanti, A. “Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.” *Wijayakusuma Law Review* 2, no. 1: 44–57. 2020. <https://doi.org/10.51921/wlr.v2i01.128>.

Tetehuka, H. S. “Tindak Pidana Kejahatan di Bidang Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *LEX CRIMEN* 8, no. 6: 61–69. 2019.

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja