



Criminal Fines As The Ultimium Remedium For Employees Who Do Not Make Company Regulations In The Field Of Employment

Pidana Denda Sebagai Ultimium Remedium Bagi Pengusaha Yang Tidak Membuat Peraturan Perusahaan Di Bidang Ketenagakerjaan

Rolas Jakson ¹⁾; Tatok Sudjiarto ²⁾; Armunanto Hutahaean ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Kristen Indonesia
Email: ¹⁾ jurishukum@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [27 September 2025]

Revised [30 Oktober 2025]

Accepted [31 Oktober 2025]

KEYWORDS

Criminal Fines, Ultimium Remedium, Company Regulations.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan sanksi pidana denda terhadap pengusaha sebagai entitas yang tidak membuat peraturan perusahaan sesuai Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kewajiban membuat peraturan perusahaan bertujuan agar terjaminnya pelaksanaan hak dan kewajiban serta perlindungan bagi para pihak yang menjalin hubungan kerja yaitu pengusaha dan pekerja sehingga peraturan perusahaan sangat penting kedudukannya dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian hukum normatif berdasarkan analisis dari peraturan perundang-perundangan ketenagakerjaan dan putusan pengadilan. Hasil penelitian ini ingin menunjukkan bahwa pemidanaan yang terkait dengan tidak dibuatnya peraturan perusahaan harus melewati beberapa proses yang disebut dengan *represif non yustisial* dimana jika proses ini tidak dipatuhi oleh pengusaha maka akan berlanjut pada proses selanjutnya yang disebut *represif yustisial* sebagai *ultimium remedium* dimana dalam proses ini barulah sanksi pidana denda dapat diberikan sesuai Pasal 188 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja substansi ketenagakerjaan.

ABSTRACT

This study aims to determine how criminal fines are applied to employers as entities that do not create company regulations in accordance with Article 108 paragraph 1 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The obligation to create company regulations aims to guarantee the implementation of rights and obligations as well as protection for parties in employment relationships, namely employers and workers, so that company regulations have a very important position in employment legislation. The research conducted uses a normative legal research method based on an analysis of employment laws and court decisions. The results of this study also show that criminalization related to the failure to create a company must go through several processes called non-judicial repression where if this process is not complied with by the employer, it will continue to the next process called judicial repression as ultimium remedium where in this process only then can fines be imposed in accordance with Article 188 of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation Become Law.

PENDAHULUAN

Indonesia membutuhkan banyak pengusaha guna mendorong majunya perekonomian yang berdampak signifikan bagi kesejahteraan masyarakat. Dengan banyaknya pengusaha, maka banyak pula peluang kerja bagi masyarakat karena menciptakan banyaknya lapangan kerja dan berkurangnya pengangguran sehingga tidak menimbulkan masalah sosial dan juga mendukung program pemerintah dalam mengentaskan kemiskinan. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan masih ada kasus di mana pengusaha mengabaikan kepatuhan hukum terutama dalam bidang ketenagakerjaan dengan tidak dibuatnya peraturan perusahaan.

Peraturan perusahaan dalam bidang ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk terjalinnya hubungan kerja yang harmonis. Pertama, adanya kepastian atas keseimbangan apa yang menjadi kelayakan dan tanggung jawab pekerja serta antara kekuasaan dan tanggung jawab pengusaha. Kedua, sebagai panduan bagi pengusaha dan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban masing-masing. Ketiga, Menciptakan harmonisnya hubungan kerja, aman dan dinamis antara pekerja dan pengusaha. Keempat, dalam kegiatan kolektif (bersama) memajukan dan memastikan keberlangsungan perusahaan. Kelima, meningkatkan kesejahteraan pekerja serta keluarganya.

Kewajiban membuat peraturan perusahaan ditegaskan di ketentuan Pasal 108 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (*selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan*) yang pada intinya menyatakan pemberi kerja yang mempekerjakan penerima kerja setidaknya 10 (*sepuluh*) orang diharuskan menyusun peraturan perusahaan yang efektif terhitung disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Apabila ketentuan ini dilanggar, maka berlaku Pasal 188 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja substansi ketenagakerjaan menyatakan barang siapa melanggar

ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114 dapat diberikan sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (*lima juta rupiah*) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (*lima puluh juta rupiah*).

Namun, penerapan sanksi pidana denda sesuai dengan Pasal 188 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja substansi ketenagakerjaan tidak dapat langsung diberikan kepada pelaku yang melanggar norma tersebut, dikarenakan sifat hukum pidana ketenagakerjaan sebagai *ultimum remedium* sehingga harus didahului dengan tindakan *represif non yustisial*. Tindakan ini agar pengusaha memperbaiki kepatuhannya terhadap norma ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan pembuatan peraturan perusahaan. Namun apabila proses ini tidak dilaksanakan, maka proses terakhir adalah *represif yustisial* dimana merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses investigasi (penyidikan) oleh Pengawas Ketenagakerjaan sebagai PPNS Ketenagakerjaan. Proses ini merupakan pilihan terakhir, yaitu *ultimum remedium* untuk menegakkan hukum pidana ketenagakerjaan.

Penegakan hukum melalui *represif yustisial* dilakukan oleh PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) Ketenagakerjaan untuk melakukan penyidikan. Hukum acara yang berlaku dalam proses penyidikan yang dilakukan oleh PPNS Ketenagakerjaan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP). Setelah penyidikan yang dilakukan oleh PPNS Ketenagakerjaan selesai, maka selanjutnya perkaranya diteruskan ke pengadilan. Berhubung tindak pidana karena tidak dibuatnya peraturan perusahaan merupakan tindak pidana pelanggaran dengan sanksi pidana denda yang tergolong tindak pidana ringan, maka proses persidangannya merujuk pada ketentuan Pasal 205 ayat 1 KUHAP yaitu yang di investigasi (diperiksa) menurut acara pemeriksaan tindak pidana ringan ialah kasus hukum yang dapat di pidana dengan ancaman pidana penjara atau kurungan maksimal tiga bulan dan atau denda paling banyak tujuh ribu lima ratus rupiah dan penghinaan ringan kecuali yang ditentukan dalam Paragraf 2 Bagian ini.

LANDASAN TEORI

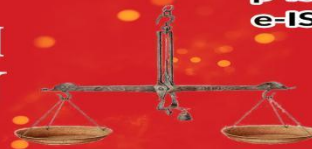
Penelitian ini menggunakan 2 (dua) landasan teori. Pertama, teori negara kesejahteraan. Secara definisi, negara kesejahteraan adalah anggota dari tata kelola kesejahteraan. Tata kelola kesejahteraan merujuk pada perangkat aturan, ajaran, dan mekanisme pengambilan keputusan, baik tersirat maupun jelas, yang menggabungkan harapan para aktor dalam wilayah tertentu dalam kehidupan sosial. Sebagaimana yang disampaikan oleh John Saville (1957) yang menegaskan bahwa pemikiran negara kesejahteraan merupakan produk kompromi antara kepentingan pengusaha dan pekerja. Kedua, teori kepastian hukum.

Hukum adalah seperangkat norma baik yang bersifat imperatif dan fakultatif. Norma yang bersifat imperatif wajib untuk dilaksanakan dan apabila tidak dilaksanakan, maka akan berpotensi mendapatkan sanksi. Sedangkan salah satu sasaran hukum adalah kepastian hukum (*rechrsssicherheit*). Kepastian hukum identik dengan asas legalitas yang menuntut bahwa susunan hukum negara masih berlaku demi kepastian hukum. Gagasan legalitas diklaim berkontribusi memberikan kepastian hukum dalam penegakan hukum, khususnya dalam hukum pidana. Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa ketentuan yang jika dilanggar masuk ke dalam ranah hukum pidana, salah satunya adalah pengusaha diwajibkan untuk membuat Peraturan Perusahaan apabila mempekerjakan setidaknya 10 (sepuluh) orang pekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan sesuai dengan metode hukum normatif dengan mengkaji peraturan hukum tertulis serta dihubungkan dengan putusan-putusan pengadilan yang berkaitan dengan tindak pidana denda terutama dengan objek yang diteliti. Hasil kajian tersebut untuk menunjukkan bagaimana proses pemberian sanksi pidana denda karena tidak dibuatnya peraturan perusahaan dimana dalam praktiknya pidana denda merupakan *ultimum remedium* melalui tahapan-tahapan hukum sebagaimana yang diatur dalam peraturan hukum di bidang ketenagakerjaan.

Dalam praktik, penelitian hukum normatif berusaha memperoleh data dari bahan pustaka berupa peraturan hukum dan literatur terutama peraturan hukum yang merupakan hukum positif yang berkaitan dengan pembuatan peraturan perusahaan sebagai prosedur yang wajib bagi pengusaha. Kemudian data



kepastakaan juga meneliti tentang asas-asas hukum terutama berkaitan dengan pidana dan sanksinya bagi pelaku yang tidak membuat Peraturan Perusahaan yang disyaratkan yaitu pengusaha yang mempekerjakan setidaknya 10 (sepuluh) orang pekerja. Metode pendekatan penelitian adalah pendekatan peraturan hukum yang merupakan hasil keputusan pembuat undang-undang (*statute approach*).

Pendekatan peraturan hukum untuk meneliti norma yang berkaitan dengan pembuatan Peraturan Perusahaan yang diwajibkan bagi pengusaha yang jika tidak dilaksanakan justru berakibat sanksi pidana denda bagi pengusaha. Pendekatan peraturan perundang-undangan juga meneliti tentang asas *ultimum remedium* sebagai jalan terakhir bagi pelaku yang tidak membuat Peraturan Perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumusan Norma Pidana Denda Tidak Dibuatnya Peraturan perusahaan oleh Pengusaha

Dalam kajian historis istilah Peraturan perusahaan bukanlah hal yang baru. Istilah ini dapat ditemukan dalam KUH Perdata Pasal 1601j, k, l, m namun tidak ada satu ayat pun yang secara khusus memberikan batasan mengenai peraturan perusahaan. Sebelum adanya UU Ketenagakerjaan tahun 2003, pengaturan peraturan perusahaan merujuk pada Pasal 1601j KUH Perdata menyatakan suatu peraturan (*Peraturan perusahaan*) yang ditetapkan oleh pemberi kerja hanya mengikat penerima kerja, apabila penerima kerja telah menyatakan setuju dengan peraturan tersebut dan telah sesuai dengan kriteria-kriteria yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Satu salinan telah diberikan kepada pekerja oleh atau atas nama pemberi kerja;
2. Pemberi kerja telah menyerahkan ke instansi yang mengurus ketenagakerjaan satu salinan utuh yang di beri tanda tangan oleh pemberi kerja untuk dapat di lihat oleh umum;
3. Satu salinan utuh di tempel dan masih ada di tempat tertentu yang dapat dikunjungi pekerja dengan tidak sulit, sedikitnya dalam tempat kerja dan dapat dibaca.

Dalam dogmatika hukum, penyebutan Peraturan perusahaan sebagai kaidah hukum otonomi selain perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama karena di lihat dari segi keberlakuannya yang hanya mengikat 2 (dua) entitas yaitu pengusaha sebagai entitas yang memberikan pekerjaan dan pekerja yang merupakan entitas penerima pekerjaan dari pengusaha. Dari sisi UU Ketenagakerjaan, norma mengenai peraturan perusahaan ditempatkan pada definisi umum dimana dalam Pasal 1 angka 20 UU Ketenagakerjaan menerangkan pada pokoknya bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang disusun dengan cara ditulis oleh pemberi kerja yang isinya berupa syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dari definisi umum ini nampak bahwa yang berwenang membuat peraturan perusahaan adalah pengusaha yang dibuat secara tertulis. Kemudian penjabaran lebih lanjut berkaitan dengan peraturan perusahaan diatur dalam ketentuan yang khusus dalam UU Ketenagakerjaan.

Substansi yang dimuat dalam peraturan perusahaan menurut Pasal 111 ayat 1 UU Ketenagakerjaan adalah memuat substansi keuntungan yang diterima pemberi kerja dari hasil kerja penerima kerja dan tanggung jawab pemberi kerja, keuntungan dan tanggung jawab penerima kerja, syarat kerja, tata tertib pemberi kerja dan masa waktu berlaku peraturan perusahaan. Dalam ayat 3 menyatakan peraturan perusahaan masa berlakunya adalah 2 (dua) tahun dan harus diperbaharui ke instansi ketenagakerjaan setelah selesai masa berlakunya. Khusus untuk uraian norma terkait pidana denda dengan tidak dibuatnya Peraturan perusahaan harus merujuk pada Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan yaitu pemberi kerja yang memberikan pekerjaan kepada penerima kerja sedikitnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang berlaku terhitung sejak disahkan oleh instansi yang mengurus bidang ketenagakerjaan.

Untuk memahami norma Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan maka harus di baca dalam bentuk penggalan suku kata atau penggalan suku kalimat yaitu:

1. Terdapat kata “ pengusaha” maksudnya adalah pemilik perusahaan atau diberikan wewenang untuk itu. Namun untuk definisi pengusaha telah ditulis dalam UU Ketenagakerjaan.
2. Sedikitnya 10 (sepuluh) orang. Maksudnya adalah pemberi kerja memiliki pekerja/buruh sepuluh orang atau lebih.
3. Penggalan kata harus menyusun secara tertulis peraturan perusahaan. Maksudnya adalah jika perusahaan memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh melebihi 10 (sepuluh) orang harus membuat Peraturan perusahaan. Terdapat penggalan peraturan perusahaan. Kata peraturan perusahaan ini disesuaikan dengan definisi yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Untuk menegakkan Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan, maka normanya diatur dalam Pasal 188 Undang-Undang Nomor 6 Tahun tentang Cipta Kerja khusus substansi ketenagakerjaan yang intinya barang siapa melanggar Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, (ketiga pasal ini berkaitan dengan peraturan perusahaan) dikenai sanksi pidana sedikitnya Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Adapun uraiannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. barang siapa.

Dalam ketentuan ini tidak hanya berlaku bagi korporasi (pengusaha), namun juga diterapkan kepada semua orang siapa tanpa terkecuali, yaitu pekerja, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh atau pihak lain diluar perusahaan meskipun tidak memiliki hubungan kerja.

b. Hukuman pidana denda setidaknya minimum Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan maksimum Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Maksudnya jika terbukti melakukan perbuatan melawan hukum terhadap ketentuan ini, dikenakan ancaman sanksi tindak pidana denda berupa pembayaran sejumlah uang paling sedikit lima juta rupiah dan paling banyak lima puluh juta rupiah. Tidak boleh kurang dari lima juta rupiah dan juga tidak boleh lebih lima puluh juta rupiah.

Kategori Pengusaha Sebagai Korporasi Yang Dapat Diberikan Sanksi Pidana Denda Karena Tidak Membuat Peraturan perusahaan

Untuk dapat mengetahui kategori pengusaha sebagai korporasi yang dapat dikenakan sanksi pidana denda karena tidak membuat peraturan perusahaan wajib terlebih dahulu memahami siapa saja yang disebut pengusaha tersebut. Dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan sebagai kaidah hukum heteronom dalam ketenagakerjaan telah memberikan definisi tentang pengusaha dimana pengusaha pada pokoknya adalah:

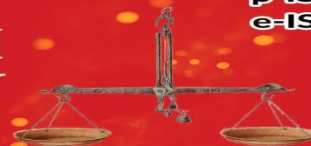
- a. Individu, persekutuan, atau legal entitas yang mengoperasikan suatu usaha milik sendiri;
- b. individu, persekutuan, atau legal entitas yang secara berdiri sendiri mengoperasikan usaha bukan miliknya;
- c. individu, persekutuan, atau legal entitas yang ada di Indonesia yang mewakili usaha sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berada di luar wilayah Indonesia.

Contoh kasus pemberi kerja individu yang dapat diberikan sanksi pidana denda dapat merujuk pada putusan nomor 56/Pid.C/2024/PN Yyk (Pengadilan Negeri Yogyakarta) tanggal 7 Agustus 2024. Terdakwa adalah pemilik internet dan berdasarkan penjelasan saksi dipersidangkan dan penjelasan terdakwa sendiri menjadi dasar bagi hakim untuk memutus terdakwa telah terbukti melakukan perbuatan yang dituduhkan kepada terdakwa dengan mempertimbangkan Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan. Pengadilan kemudian memberikan hukuman denda kepada terdakwa sebesar Rp. 5.000.000 (*lima juta rupiah*).

Pidana denda ini adalah pidana yang terendah dalam pelanggaran tidak dibuatnya Peraturan perusahaan. Contoh kasus lain Dalam putusan No. 109/Pid.C/2019/PN Smn (Pengadilan Negeri Sleman) tanggal 09 September 2019 yang menjatuhkan pidana denda kepada terdakwa yang menjalankan usaha UD, dengan hukuman denda Rp. 12.000.000 (*dua belas juta rupiah*), dengan hukuman pengganti 1 (*satu*) bulan apabila denda tersebut tidak dibayarkan.

Sedangkan untuk contoh kasus kategori pengusaha dalam bentuk persekutuan dapat dilihat dalam putusan nomor 128/Pid.C/PN Skh (Pengadilan Negeri Sukoharjo) tanggal 31 Oktober 2019. Dalam dakwaan perkara tersebut dinyatakan telah terjadi tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan yaitu tidak membuat Peraturan perusahaan yang dilakukan oleh terdakwa yang merupakan direktur persekutuan komanditer sebagaimana pasal 108 ayat (1) jo. Pasal 188 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hakim kemudian menyatakan terdakwa bersalah melakukan tindak pidana "Tidak membuat Peraturan perusahaan yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk". Kemudian hakim memberikan hukuman kepada terdakwa untuk membayar denda sejumlah Rp. 25.000.000,- (*dua puluh lima juta rupiah*) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar, maka diganti dengan pidana kurungan selama 3 (tiga) bulan. Barang bukti dalam perkara tersebut, seperti akta pendirian persekutuan komanditer dan izin legalitas tetap terlampir dalam berkas perkara.

Sementara itu kasus kategori pengusaha dalam bentuk badan hukum (Perseroan Terbatas) dapat dilihat dalam putusan nomor 1/Pid.C/2025/PN Kwg (Pengadilan Negeri Karawang) tanggal 18 Maret 2025 dimana Direksi Perseroan Terbatas menjadi terdakwa dalam kasus tidak membuat Peraturan perusahaan. Duduk perkaranya adalah tidak memiliki Peraturan perusahaan karena Peraturan perusahaan sebelumnya telah berakhir dan tidak dilakukan pembaharuan peraturan perusahaan. akibatnya terdakwa bersalah melanggar Pasal 108 ayat (1) jo. Pasal 111 ayat (3) UU Ketenagakerjaan



dan dijatuhi sanksi dengan hukuman denda sebesar Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) yang mana jika denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan hukuman kurungan selama 2 (dua) bulan.

Tahapan Hukum Represif Non Yustisial Melalui Pengawas Ketenagakerjaan

Salah satu ciri dalam menghormati hukum pidana khususnya di ketenagakerjaan sehubungan dengan sifat *ultimum remedium* dan hukum pidana dalam konteks subsidier yaitu hukum pidana bisa di pakai jika langkah-langkah lain diperhitungkan tidak memberi hasil yang cukup. Dalam praktik hukum, sifat pidana ketenagakerjaan sebagai *ultimum remedium* dan subsidier pernah di putus oleh hakim dalam putusan Nomor 45/Pid/Prap/2016/PN Jkt. Sel tanggal 18 Maret 2016 dimana hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah mengatur hubungan antara Pekerja dengan Pengusaha adalah merupakan relasi hukum Perdata yang berawal dari kontrak (perjanjian) kerja dan Peraturan Perusahaanan. Menimbang, bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menganut rejim penegakan hukum perdata, hukum pidana dan hukum administrasi, dimana penegakan hukum mengenal asas subsidair, artinya rezim penegakan hukum pidana bersifat ultimum remedium, yaitu penegakan hukum pidana sebagai senjata terakhir apabila pengusaha tidak lagi melaksanakan kewajibannya, dan asas subsidair ini sejalan dengan asas demokrasi Pancasila, keadilan dan merata yang dianut oleh Undang-Undang Tenaga Kerja (vide penjelasan pasal 3);

Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tahapan hukum dimaksud disebut *represif non yustisial*, yaitu kegiatan upaya paksa dengan tidak menggunakan pengadilan untuk melaksanakan norma peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dibuat dalam suatu Nota Pemeriksaan sebagai teguran atau surat pernyataan kemampuan untuk melaksanakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/atau pengujian. Tahapan hukum *represif non yustisial* meliputi kegiatan upaya paksa tidak menggunakan pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dilaksanakan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Terkait proses hukum *represif non yustisial* ini keberadaan dan peranan pengawasan ketenagakerjaan sangat penting untuk memastikan pengusaha melaksanakan norma ketenagakerjaan khususnya berkaitan dengan peraturan perusahaan.

Salah satu contoh tahapan *represif non yustisial* adalah dengan diterbitkan nota pemeriksaan apabila ditemukannya pelanggaran atas norma tidak dibuatnya peraturan perusahaan. Nota pemeriksaan adalah teguran dan/atau instruksi tertulis dari Pengawas Ketenagakerjaan yang dialamatkan kepada Pengusaha atau Pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil investigasi Pengawas Ketenagakerjaan. Nota pemeriksaan ini diberikan sebanyak 2 (dua) kali. Nota pemeriksaan 1 (pertama) yang pada pokoknya memuat:

- kapan pemeriksaan dilakukan;
- hal apa yang menjadi temuan dalam investigasi yang dilakukan;
- rujukan peraturan hukum sebagai dasar hukum;
- instruksi untuk memulihkan ketidakpatuhan;
- tenggang waktu pemenuhan Nota Pemeriksaan;
- nama tempat dan waktu penyusunan Nota Pemeriksaan; dan
- dalam Nota pemeriksaan diberikan tanda tangan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan investigasi dan disaksikan oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Apabila nota pemeriksaan 1 (pertama) ternyata tidak dipatuhi oleh pengusaha, maka diberikan nota pemeriksaan 2 (kedua) yang pada pokoknya memuat:

- teguran segera menindaklanjuti temuan dalam nota pemeriksaan I (pertama);
- tenggang waktu pemenuhan nota pemeriksaan II (kedua);
- risiko hukum tidak ditanggapi nota pemeriksaan II (kedua);
- nama tempat dan waktu penyusunan nota pemeriksaan II (kedua); dan
- dalam nota pemeriksaan diberikan tanda tangan Pengawas Ketenagakerjaan yang melakukan Pemeriksaan dan disaksikan oleh Pimpinan instansi ketenagakerjaan yang melakukan pengawasan.

Kesempatan agar pengusaha untuk mematuhi norma ketenagakerjaan berdasarkan nota pemeriksaan 2 (kedua) merupakan kesempatan terakhir dalam rangka tahapan *represif non yustisial*. Apabila tidak dilaksanakan, maka atasan instansi ketenagakerjaan khusus bidang pengawasan ketenagakerjaan melakukan tindakan atas tidak ditanggapinya nota pemeriksaan 2 (kedua) yang pada pokoknya sebagai berikut:

- menginstruksikan untuk dilakukan tindakan *represif yustisial*, dalam hal tidak melaksanakan norma ketenagakerjaan yang beresiko pidana denda;

- b. melakukan aksi hukum sesuai dengan peraturan hukum;
- c. mengeluarkan rekomendasi yang ditujukan kepada pimpinan yang berwenang untuk mengambil langkah hukum menurut peraturan hukum yang berlaku.

Tahapan Hukum Represif Yustisial Melalui Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan

Apabila pengusaha terbukti melakukan pelanggaran terhadap norma peraturan perusahaan sebagaimana yang dinyatakan dalam nota pemeriksaan, baik nota pemeriksaan 1 (*pertama*) maupun nota pemeriksaan 2 (*kedua*), maka secara hukum pengusaha wajib untuk melaksanakan isi nota pemeriksaan dimaksud. Ketidapatuhan pengusaha dalam melaksanakan nota pemeriksaan dari pegawai pengawas ketenagakerjaan, sama halnya dengan tidak mengindahkan *corporate governance* dalam dunia usaha modern sekarang ini.

Oleh karena itu peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan memberikan legitimasi kepada penegak hukum untuk melakukan serangkaian tindakan hukum terhadap pengusaha yang tidak *compliance* terhadap norma hukum ketenagakerjaan, salah satunya dalam bentuk penyidikan. Dalam hal penyidikan, selain penyidik dari penegak hukum kepolisian, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi tanggung jawab khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dijelaskan dalam peraturan hukum diatas memiliki wewenang yang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. kegiatan investigasi (penyidikan) terhadap fakta atas laporan tentang perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan;
- b. kegiatan investigasi kepada individu yang diduga melakukan perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan;
- c. menghendaki penjelasan dan barang bukti dari individu atau legal entitas terkait perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan;
- d. kegiatan investigasi atau penyitaan bukti perihal perkara perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan;
- e. kegiatan investigasi terhadap surat dan/atau dokumen lain perihal tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. menghendaki bantuan kepada ahli dalam rangka kegiatan tugas investigasi adanya perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan;
- g. Memberhentikan investigasi jika bukti tidak mencukupi untuk membuktikan tentang adanya perbuatan pidana di bidang ketenagakerjaan.

Investigasi yang dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) sesuai ketentuan dalam Pasal 182 UU Ketenagakerjaan merupakan langkah hukum *represif yustisial* yaitu kegiatan upaya paksa menggunakan pengadilan dengan melakukan serangkaian kegiatan investigasi (penyidikan) oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan. *Represif yustisial* dimaksud meliputi upaya paksa dengan menggunakan pengadilan untuk menegakkan Norma Ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi.

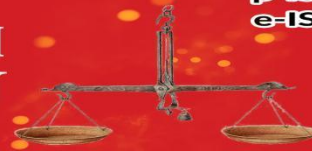
Penegasan pidana ketenagakerjaan sebagai *ultimum remedium* terlihat dari bunyi Pasal 47 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 yang menyatakan investigasi (penyidikan) perbuatan pidana Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2) huruf d merupakan langkah hukum represif yustisial atau upaya terakhir dalam rangka pemenuhan norma hukum ketenagakerjaan.

Kalimat langkah terakhir dalam ketentuan tersebut membuktikan tindak pidana ketenagakerjaan bukan *primum remedium* dan hal tersebut dibuktikan oleh beberapa putusan-putusan pidana ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pelanggaran norma peraturan perusahaan di mana menempatkan nota pemeriksaan sebagai alat bukti yang menunjuk kepada ketidapatuhan pengusaha terhadap nota pemeriksaan sehingga berujung pada tindakan *represif yustisial* melalui penyidikan sampai dengan pengadilan. Pada tahap *represif yustisial* ini pelanggar Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 188 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja khusus substansi ketenagakerjaan dapat diberikan sanksi pidana denda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepatuhan hukum terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sangat penting dilakukan oleh mereka yang memberikan pekerjaan dan mereka yang menerima pekerjaan. Dalam hal pembuatan peraturan perusahaan, pengusaha wajib untuk membuatnya selama memenuhi ketentuan



norma peraturan perusahaan karena peraturan perusahaan berguna untuk melindungi relasi yang baik antara pengusaha dengan pekerja dan menghindari potensi terjadi gangguan dalam produksi baik barang atau jasa yang dilakukan oleh pengusaha.

Pidana denda adalah *ultimum remedium* melalui proses *represif yustisial* apabila pengusaha terbukti tidak mengindahkan norma Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan meskipun telah diberikan kesempatan untuk memperbaiki kepatuhan tersebut melalui proses *represif non yustisial*. Penerapan sanksi pidana denda melalui proses *represif yustisial* telah dibuktikan dengan adanya putusan pengadilan yang memberikan sanksi pidana denda sebagai akibat tidak dilaksanakannya ketentuan Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.

Saran

1. Sebaiknya perlu ada perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan khususnya yang berkaitan dengan Peraturan Perusahaan dengan cara menaikkan nilai sanksi pidana denda yang diberikan kepada pelakunya. Saat ini sanksi pidana denda berkaitan dengan pelanggaran norma Peraturan Perusahaan masih tergolong kecil sehingga dengan menaikkan nilai sanksi pidana denda dapat meningkatkan kepatuhan (*compliance*) pengusaha terhadap norma ketenagakerjaan khususnya mengenai Peraturan Perusahaan.
2. Sebaiknya dalam UU Ketenagakerjaan perlu mengatur tentang pidana tambahan berupa sanksi pidana kurungan apabila pidana denda tidak dibayarkan oleh terdakwa yang terbukti melanggar Pasal 108 ayat 1 UU Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi Setiyono. Model dan Desain Negara Kesejahteraan. Nuansa Cendekia, Bandung, 2018.
- E. Fernando M. Manullang. Legisme, Legalitas, Dan Kepastian Hukum. Kencana, Jakarta, 2016.
- Jonlar Purba. Penegakan Hukum Terhadap Tindak Pidana Bermotif Ringan Dengan Restorative Justice. Jala Permata Aksara, Bekasi, 2017.
- Koko Kosidin. Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan. Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Nobertus Jegalus. Hukum Kata Kerja Diskursus Filsafat Tentang Hukum Progresif. Obor, Jakarta, 2011.
- Payaman J. Simanjuntak. Manajemen Hubungan Industrial Serikat Pekerja, Perusahaan dan Pemerintah. UI Publishing, Jakarta, 2019.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 4 November 2015.
- Putusan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan Nomor 45/Pid/Prap/2016/PN Jkt. Sel tanggal 18 Maret 2016.
- Putusan Pengadilan Negeri Karawang Nomor 1/Pid.C/2025/PN Kwg tanggal 18 Maret 2025.
- Putusan Pengadilan Negeri Sleman Nomor 109/Pid.C/2019/PN Smn tanggal 09 September 2019.
- Putusan Pengadilan Negeri Sukoharjo Nomor 128/Pid.C/PN Skh tanggal 31 Oktober 2019.
- Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 56/Pid.C/2024/PN Yyk tanggal 7 Agustus 2024.
- Putusan Pengadilan.
- Sahala Aritonang. Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan. Permata Aksara, Bekasi, 2020.

Sarbini & Sigit Sapto Nugroho. Negara Kesejahteraan (Welfare State) dalam Bingkai Pancasila. Penerbit Lakeisha, Klaten, 2023.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

www.mahkamahagung.go.id