



## **Penegakan Pidana Kurungan Dan Denda Dalam Tindak Pidana Mengabaikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

Boaz Yocindra,<sup>1)</sup> Uu Idjuddin Solihin,<sup>2)</sup> Margo Hadi Pura<sup>3)</sup>

Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang

[byocindra@yahoo.com](mailto:byocindra@yahoo.com)

### **ABSTRAK**

Keselamatan kerja berlaku di segala tempat kerja, baik di darat, di laut, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Metode penelitian yang dipergunakan untuj menjawab permasalahan yang ada dalam skripsi ini adalah metode pendekatan *Yuridis Normatif* atau metode penelitian Hukum Normatif. Hasil Penelitian Undang-Undang Cipta Kerja tidak hanya mengubah ketentuan umum dalam undang-undang yang berkaitan dengan penciptan lapangan kerja, tetapi juga memodifikasi ketentuan sanksi dalam undang-undang terkait.

**Kata Kunci** : Keselamatan Kerja, Penegakan Hukum, Cipta Kerja.

### **ABSTRACT**

Occupational safety applies in all workplaces, both on land, at sea, on the surface of the water, in the water and in the air. With the safety and health of employees, the parties are expected to be able to do work safely and comfortably. The research method used to answer the problems in this thesis is the Normative Juridical approach or the Normative Law research method. Research Results The Job Creation Law does not only change the general provisions in laws relating to job creation, but also modifies the provisions of sanctions in related laws.

**Keywords**: Work Safety, Law Enforcement, Job Creation

### **PENDAHULUAN**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan maka para pihak diharapkan dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman agar dapat menjadikan hasil produksi di sebuah perusahaan semakin tinggi. Suatu pekerjaan



dapat dikatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, semua resiko yang mungkin muncul dapat di hindari. Suatu pekerjaan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan betah, bahkan merasakan tidak mudah capek dalam melakukan pekerjaannya. Pada Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 dan Pasal 87, yaitu :

*“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (a) keselamatan dan kesehatan kerja; (b) moral dan kesusilaan; dan (c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”*

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 86).<sup>1</sup>

Sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pada pasal 15 Undang-undang tersebut menetapkan bagi yang melanggar ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat diancam pidana dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp100.000.

Perusahaan harus menentukan, menunjuk, mendokumentasikan, mengkomunikasikan tanggung jawab dan tanggung gugat keselamatan dan kesehatan kerja, serta wewenang untuk bertindak dan menjelaskan hubungan pelaporan untuk semua tingkatan manajemen, tenaga kerja, kontraktor dan pengunjung. Perusahaan harus mempunyai prosedur untuk memantau dan mengkomunikasikan setiap perubahan tanggung jawab dan tanggung gugat yang berpengaruh terhadap sistem dan program keselamatan dan kesehatan kerja. Dapat memberikan reaksi secara cepat dan tepat terhadap kondisi yang menyimpang atau kejadian-kejadian lainnya. Komunikasi dua arah yang efektif dan pelaporan rutin merupakan sumber penting dalam penerapan sistem manajemen K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Dalam era tahun 2000-an ada tiga peraturan perundang-undangan yang dapat dikategorikan sebagai sumber hukum kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.<sup>2</sup>

Negara Indonesia adalah negara hukum, maka setiap orang yang melakukan tindak pidana harus mempertanggungjawabkan perbuatannya melalui penegakan hukum. Hukum dalam hal ini merupakan sarana bagi penegakan hukum. Penegakan

<sup>1</sup> H.R Abdulssalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 191.

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 195.



hukum mengandung makna bahwa tindak pidana adalah suatu perbuatan yang dilarang oleh aturan hukum dan disertai dengan ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu sebagai pertanggungjawabannya.<sup>3</sup>

Penegakan hukum pidana adalah upaya yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk menjamin kepastian hukum, ketertiban dan perlindungan hukum pada era modernisasi dan globalisasi saat ini dapat terlaksana, apabila berbagai dimensi kehidupan hukum selalu menjaga keselarasan, keseimbangan dan keserasian antara moralitas sipil yang didasarkan oleh nilai-nilai aktual di dalam masyarakat beradab. Sebagai suatu proses kegiatan yang meliputi berbagai pihak termasuk masyarakat dalam kerangka pencapaian tujuan, adalah keharusan untuk melihat penegakan hukum pidana sebagai sistem peradilan pidana.<sup>4</sup>

Dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 pengertian perseroan terbatas terdapat pada Pasal 1 angka 1, yaitu :

“Perseroan terbatas yang selanjutnya disebut perseroan adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”

Seperti disebutkan dalam rumusan diatas, perseroan adalah badan hukum, yang berarti perseroan merupakan subjek hukum di mana perseroan sebagai sebuah badan yang dapat dibebani hak dan kewajiban seperti halnya manusia pada umumnya.<sup>5</sup>

Guna mewujudkan hubungan kerja/hubungan industrial yang harmonis, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 melibatkan beberapa pihak dalam hubungan kerja/hubungan industrial. Pihak-pihak tersebut adalah:

1. Pekerja/buruh;
2. Serikat pekerja/serikat buruh;
3. Pemberi kerja/ pengusaha;
4. Organisasi pengusaha;
5. Lembaga kerja sama bipartite/tripartie;
6. Dewan pengupahan; dan
7. Pemerintah

Saat ini, dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial dibedakan pengertiannya. Yang dimaksudkan dengan hubungan industrial adalah “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945” (Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Jadi, dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh, dan juga pemerintah. Sementara itu, hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian di

<sup>3</sup> Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 41.

<sup>4</sup> Mardjono Reksodiputro, *Sistem Peradilan Pidana Indonesia (Melihat Kejahatan dan Penegakan Hukum dalam Batas-Batas Toleransi)*, Pusat Keadilan dan Pengabdian Hukum, Jakarta, 1994, hlm. 17.

<sup>5</sup> Gatot Suparmono, *Hukum Perseroan Terbatas*, Djambatan, Jakarta, 1996, hlm. 3.



mana pihak kesatu (pekerja/buruh), mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.<sup>6</sup>

Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha. Perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang membuat perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya disadari karena dengan perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama yang dibuat dan ditaati dengan iktikad baik dapat menciptakan suatu ketenangan kerja, jaminan kepastian hak dan kewajiban bagi para pihak. Akibatnya, lebih jauh lagi produktivitas akan semakin meningkat sehingga pengusaha dapat mengembangkan perusahaannya, dan lebih luas lagi akan dapat membuat lapangan kerja baru. Istilah perjanjian kerja bersama merupakan yang paling tepat daripada istilah dengan kesepakatan kerja bersama, sebab istilah yang tersebut terakhir, kesepakatan kerja bersama, tidak memenuhi unsur syarat sahnya suatu perjanjian, yaitu :

1. Adanya kesepakatan;
2. Adanya kecakapan;
3. Adanya suatu hal tertentu;
4. Adanya sebab yang halal.<sup>7</sup>

Jadi, istilah kesepakatan kerja bersama hanya memenuhi unsur kesepakatan, berbeda dengan perjanjian kerja bersama yang mencakup empat syarat sahnya perjanjian tersebut.

Keselamatan kerja berlaku di segala tempat kerja, baik di darat, di laut, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada kegiatan ekonomi, pertanian, industri pertambangan, perhubungan pekerjaan umum, jasa, dan lainnya.<sup>8</sup>

Rumusan permasalahan yang penulis temukan dalam pembuatan karya ilmiah ini adalah bagaimana pengaturan pidana kurungan dan denda berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan bagaimana Penegakan pidana kurungan dan denda dalam tindak pidana mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja?

## **METODE PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian agar terlaksana dengan maksimal maka peneliti mempergunakan beberapa metode sebagai berikut : Metode penelitian yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam skripsi ini adalah metode pendekatan *Yuridis Normatif* atau metode penelitian Hukum Normatif (penelitian hukum kepustakaan) yang dilakukan dengan cara terlebih dahulu meneliti bahan-bahan kepustakaan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dan mengacu kepada

<sup>6</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 17.

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm, 51.

<sup>8</sup> Irzal, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Kencana, 2016, hlm, 13.



norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum dan pendapat ahli hukum maupun praktisi hukum. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penelitian kepustakaan *library research* untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual yang berhubungan dengan objek telaah penelitian ini yang dapat berupa perundang-undangan, buku, tulisan ilmiah, dan karya-karya ilmiah lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengaturan pidana kurungan dan denda berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Masalah penentuan pidana tidak terlepas dari pembentukan suatu undang-undang, yang mana pada dasarnya merupakan suatu kebijakan politik negara atau kebijakan hukum yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat dan Presiden. Di sini hukum tidak dapat hanya dipandang sebagai pasal-pasal yang bersifat imperatif atau keharusan-keharusan yang bersifat *das sollen*, melainkan harus dipandang sebagai subsistem yang dalam kenyataan (*das sein*) bukan tidak mungkin sangat ditentukan oleh politik, baik dalam perumusan materi dan pasal-pasalnya maupun dalam implementasi dan penegakannya.

Edward Omar Sharif Hiariej memaparkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja berorientasi pada hukum pidana modern. Disebut sebagai hukum pidana modern, karena tidak lagi berasaskan pada keadilan retributive yaitu sanksi pidana diterima oleh pelaku untuk membalas perbuatan kejahatan yang telah dilakukan pelaku.<sup>9</sup>

Pemidanaan adalah suatu proses penegakan norma hukum *in abstracto* (melihat pada perbuatan seseorang yang tidak ada batasnya dalam arti yang tidak konkrit) ke dalam hukum *in concreto* (suatu norma hukum yang ditujukan untuk umum dan perbuatannya sudah tertentu). Pemidanaan hanya salah satu bagian dalam penyelenggaraan hukum pidana.

Menurut Sahetapy, tujuan pemidanaan dibedakan secara makro-sosio-kriminologi bertalian dengan masyarakat, dan secara mikro-sosio-kriminologi dengan terpidana, lingkungannya, para korban dan sebagainya. Dengan demikian tujuan pidana tidak dapat dilepaskan dari berbagai persoalan dan kenyataan yang hidup dalam masyarakat.<sup>10</sup>

Bila ada pengaturan tindak pidana, maka pada umumnya diakhiri dengan penjatuhan pidana. Penjatuhan pidana merupakan nestapa yang diberikan bagi pelaku tindak pidana yang telah terbukti dan mampu bertanggung jawab. Akan tetapi penjatuhan pidana harus memperhatikan adanya asas bahwa hukum pidana bersifat ultimum remedium. Artinya, hukum pidana adalah usaha terakhir yang dilakukan apabila usaha dari lapangan hukum lain tidak efektif.<sup>11</sup>

Prospek pengaturan pidana denda tidak hanya memfokuskan diri pada substansi hukum pidana, tetapi juga melihat pada pelaksanaan proses peradilan sebagai ujung

<sup>9</sup> Hiariej, Edward Omar Sharif, *Telaah UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, UGM, Yogyakarta, 2020. Hlm. 45.

<sup>10</sup> T.J. gunawan, *Konsep Pemidanaan Berbasis Nilai Kerugian Ekonomi*, Genta Press, Yogyakarta, 2015, hlm. 69.

<sup>11</sup> Sudarto, *Hukum Pidana 1*, Yayasan Sudarto, Semarang, 1990. hlm. 13.



tombak terciptanya rasa akan keadilan dalam masyarakat. Pembetulan terhadap penataan institusi atau lembaga dan sistem manajemen atau tata laksana yang mendukung sistem peradilan pidana dalam makna proses hukum yang adil atau layak. Diskresi kelembagaan termasuk diperhitungkan untuk melaksanakan keadilan restoratif dengan persyaratan tertentu, yang mana dibarengi dengan pengawasan, keterbukaan informasi, dan akuntabilitas penegak hukum.

Terkait politik penghukuman, di dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja terjadi perubahan bentuk sanksi, yaitu penghapusan pidana penjara atau kurungan, dan peningkatan sanksi administratif berupa denda. Sanksi pidana penjara atau kurungan akan dikenakan ketika sanksi administratif denda tidak dibayarkan, dimana hal ini berpotensi memenjarakan orang yang rentan secara sosial dan ekonomi. Jenis sanksi :

<b>Jenis Administratif</b>	<b>Jenis Sanksi Pidana</b>
<b>Teguran Tertulis;</b>	<b>Kurungan/Penjara; dan/atau</b>
<b>Penghentian Kegiatan;</b>	<b>Denda Pidana</b>
<b>Pencabutan Izin: dan/atau</b>	
<b>Paksaan Pemerintah.</b>	
<b>Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria, jenis, dan tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Pemerintah.</b>	

Dewasa ini perkembangan pembangunan hukum di Indonesia, khususnya dalam konteks penyusunan Rancangan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, maka ke depannya posisi Sistem Pemasyarakatan akan semakin penting. Reintegrasi sosial yang menjadi dasar filosofis Sistem Pemasyarakatan secara eksplisit telah menjadi bagian dari rencana nasional dalam pembaruan KUHP. Pada pasal 54 RKUHP dinyatakan, bahwa tujuan pemidanaan adalah :

1. Mencegah dilakukannya tindak pidana dengan menegakkan norma hukum demi pengayoman masyarakat;
2. Memasyarakatkan terpidana dengan mengadakan pembinaan sehingga, menjadi orang yang baik dan berguna;
3. Menyelesaikan konflik yang ditimbulkan oleh tindak pidana, memulihkan keseimbangan, dan mendatangkan rasa damai dalam masyarakat;
4. Membebaskan rasa bersalah pada terpidana.

Dalam perkembangan mutakhir, sanksi pidana sebagaimana dikemukakan diatas (pidana denda dan pidana ganti kerugian dalam rangka pemulihan dampak kejahatan) dinilai tidak sebanding dengan akibat yang ditimbulkan oleh tindak pidana korporasi dan dinilai tidak dapat mencegah dilakukannya tindak pidana yang serupa baik oleh korporasi yang bersangkutan ataupun oleh korporasi yang lainnya. Oleh sebab itu,



penulis ingin mencoba mengangkat jenis sanksi lain yang dinilai efektif dan efisien untuk diterapkan terhadap korporasi.

Menariknya, dalam Undang-Undang Cipta Kerja, delik untuk mengenakan ancaman pidana menjadi lebih jelas dan dikenakan terhadap unsur pidana murni yakni bila menimbulkan korban kerusakan atau kecelakaan terhadap kesehatan, keselamatan, dan/atau lingkungan. Sedangkan untuk pelanggaran yang bernuansa administrasi, dilakukan dekriminalisasi/depenalisasi dengan menghapus ancaman sanksi pidananya dan mengubahnya menjadi ancaman sanksi administratif.

Dalam hal tindakan administratif atau tindakan pidana dilakukan oleh korporasi, selain pidana penjara atau denda terhadap pengurusnya, terhadap korporasi dapat dikenai denda administratif atau denda pidana dengan pemberatan 1/3 lebih besar dari denda pokoknya.

### **Penegakan pidana kurungan dan denda dalam tindak pidana mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja**

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja meliputi dari semua aspek pekerjaan yang berbahaya, dari semua tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, Permukaan air, dalam air maupun udara yang berada dikekuasaan Hukum Republik Indonesia.

Bagi perusahaan yang tidak melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan yang telah dijelaskan diatas dapat diberikan ancaman pidana yang diatur pada Pasal 15 Undang- Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang keselamatan kerja yang menyatakan:

1. Pelaksanaan ketentuan tersebut pada Pasal-Pasal diatas diatur lebih lanjut dengan peraturan perundang-undangan.
2. Peraturan perundangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah).
3. Tindak pidana tersebut adalah pelanggaran.

Berdasarkan Pasal 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyebutkan bahwa “Peraturan perundang-undangan tersebut pada ayat (1) dapat memberikan ancaman pidana atas pelanggaran peraturannya dengan hukuman kurungan selama-lamanya 3 (tiga) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp.100,000,-(seratus ribu rupiah).<sup>12</sup> Sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran atas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja sangat ringan tidak memberikan efek jera, dan rasa keadilan kepada pekerja/buruh, karena dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi pekerja atau

<sup>12</sup> Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.



buruh berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat maupun luka ringan.<sup>13</sup>

Bahwasanya dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja ini belum memberikan rasa keadilan bagi pekerja. Sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran atas pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja sangat ringan tidak memberikan efek jera, dan rasa keadilan kepada pekerja/buruh, karena dapat menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi pekerja atau buruh berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat maupun luka ringan, karena keadilan menurut Aristoteles menyatakan bahwa adil dapat berarti menurut hukum, dan apa yang sebanding yaitu dengan semestinya. Karena hukuman adalah suatu pengertian umum, sebagai suatu sanksi yang menderitakan atau nestapa yang sengaja ditimpakan kepada seseorang, sedang pidana merupakan pengertian khusus yang berkaitan dengan hukum pidana. Sebagai pengertian khusus masih juga ada persamaannya dengan pengertian umum, sebagai suatu sanksi atau nestapa yang menderitakan.

Dalam Perjanjian Kerja Bersama akan dikaji hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan upah, keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan dan setiap pekerja harus sadar sepenuhnya bahwa K3 adalah kewajiban dan tanggung jawab bersama. PKB biasanya akan mengatur mengenai hak dan kewajiban dari para karyawan dalam hal K3 sebagai mana PKB juga akan mengatur mengenai hak dan kewajiban perusahaan. Dalam Perjanjian Kerja Bersama juga tertulis sanksi-sanksi yang diberikan apabila salah satu dari kedua belah pihak melanggar PKB.

Secara umum pengertian penegakan hukum dapat diartikan sebagai tindakan menerapkan perangkat sarana hukum dengan tujuan untuk memaksakan sanksi hukum guna menjamin ditaatinya ketentuan yang ditetapkan. Tujuan akhir dari penegakan hukum lingkungan adalah ketaatan terhadap hukum lingkungan yang berlaku. Ketaatan dimaksud adalah suatu kondisi tercapai dan terpeliharanya ketentuan hukum lingkungan, baik yang berlaku secara umum maupun yang berlaku secara individual. Jadi penegakan hukum lingkungan mencakup tindakan penataan, yaitu tindakan administratif (sanksi administratif) dan tindakan yustisial yang meliputi gugatan perdata (ganti kerugian dan biaya pemulihan lingkungan) serta tuntutan pidana (sanksi pidana).<sup>14</sup> Prof. Sudarto pernah mengatakan bahwa kalau dilihat secara fungsional, maka sistem penegakan hukum itu merupakan suatu sistem aksi. Ada sekian banyak aktivitas yang dilakukan oleh alat perlengkapan negara dalam penegakan hukum. Yang dimaksud dengan alat penegak hukum itu biasanya hanyalah kepolisian, setidaknya-tidaknya badan yang mempunyai wewenang kepolisian, dan kejaksaan. Akan tetapi kalau penegakan hukum itu diartikan secara luas, seperti yang dikemukakan di atas, maka penegakan hukum itu menjadi tugas pula dari pembentuk undang-undang, hakim, instansi pemerintahan (*bestuur*), aparat eksekusi pidana.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Mataram, 2010. hlm. 143.

<sup>14</sup> Barlin (Ketua tim), "*Laporan Akhir Tim Analisis dan Evaluasi Hukum tentang Peranan Hukum dalam Penyelesaian Acara Pelanggaran dan Kejahatan Lingkungan*", BPHN, Jakarta, 1995/1996, hal. 16.

<sup>15</sup> Sudarto, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1981. hlm. 112.



Pidana denda menurut Pasal 30 KUHP, minimum pidana denda adalah Rp.25,- (dua puluh lima rupiah), namun maksimumnya tidak ditentukan secara umum tetapi ditentukan dalam pasal-pasal dari tindak pidana yang bersangkutan. Pidana denda itu dapat dijumpai di dalam Buku ke-I dan Buku ke-II KUHP, yang telah diancamkan baik bagi kejahatan-kejahatan maupun pelanggaran-pelanggaran. Pidana denda tersebut telah diancamkan di dalam KUHP, baik sebagai satu-satunya pidana pokok, maupun secara alternatif, baik dengan pidana penjara saja maupun dengan pidana kurungan saja ataupun secara alternatif dengan kedua jenis pidanapidana pokok tersebut secara bersama-sama.

Pidana kurungan seperti halnya pidana penjara, merupakan bentuk dari pidana perampasan kemerdekaan bagi terpidana. Di mana terpidana dipisahkan dari pergaulan hidup masyarakat dengan menempatkannya di dalam sebuah lembaga pemasyarakatan dalam waktu tertentu. Pidana kurungan itu minimal satu hari dan maksimal satu tahun; dan dalam hal gabungan kejahatan, residive (pengulangan kejahatan); ketentuan yang terdapat dalam Pasal 52 dan 52a, pidana kurungan menjadi satu tahun empat bulan sesuai dengan yang tertera dalam Pasal 18 ayat (2) KUHP. Orang-orang yang menjalankan pidana kurungan memiliki beberapa keistimewaan kemudahan di dalam lembaga pemasyarakatan dibandingkan orang-orang yang menjalankan pidana penjara. Sementara pidana kurungan sebagai pengganti pidana denda itu tidak dengan sendirinya harus dijalankan apabila terpidana tidak membayar uang dendanya, yaitu apabila hakim dalam putusannya hanya mengenakan pidana denda saja tanpa menyebutkan bahwa terpidana harus menjalankan pidana kurungan sebagai pengganti dari pidana denda yang telah dikenakan, dalam hal terpidana tidak membayar uang denda yang bersangkutan. Agar seseorang terpidana yang telah dijatuhi pidana denda kemudian dapat diwajibkan untuk menjalankan pidana kurungan, dalam hal ia telah tidak membayar uang denda yang telah ditetapkan oleh hakim, maka di dalam putusan hakim itu secara tegas harus diputuskan tentang besarnya uang denda yang harus dibayar oleh terpidana, dan tentang lamanya pidana kurungan pengganti pidana denda yang harus dijalankan oleh terpidana, yakni dalam hal ia telah tidak membayar lunas uang denda yang bersangkutan.<sup>16</sup>

Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus bergeser dari sekadar pembinaan menjadi penegakan hukum, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Pada pasal 15 Undang-Undang tersebut menetapkan bagi yang melanggar ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat diancam pidana dengan hukuman kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya Rp100.000.

Undang-Undang Cipta Kerja tidak hanya mengubah ketentuan umum dalam undang-undang yang berkaitan dengan penciptan lapangan kerja, tetapi juga memodifikasi ketentuan sanksi dalam undang-undang terkait. Selain itu, modifikasi sanksi administratif juga dilakukan dengan maksud untuk perbaikan atas penyimpangan atas kewajiban atau larangan dalam hukum administrasi negara, merumuskan sanksi administratif dari bentuk pelanggaran dari hubungan antara pemerintah dengan warga negara atau badan hukum perdata, dan mengkaji seluruh ketentuan sanksi sesuai

<sup>16</sup> Lamintang, P.A.F, *Hukum penitensier Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010. Hal. 11.



dengan rumusan yang tepat melalui inventaris. Namun, maksud dan tujuan perubahan ketentuan sanksi, baik sanksi pidana maupun sanksi administratif tidak dielaborasi lebih lanjut secara spesifik, tidak diinventarisasi, dan belum nampak dalam perumusan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja.

Selain itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur ketentuan pidana yang secara konseptual tidak tepat. Sebagai contoh, Pasal 59 yang mengubah ketentuan Pasal 297 Undang-Undang Pelayaran yang memuat sanksi pidana (kurungan 2 tahun) sebagai akibat dari tidak dilaksanakannya sanksi administrasi (denda). Padahal, sanksi pidana semestinya dijatuhkan karena adanya pelanggaran perbuatan yang dinyatakan sebagai delik, bukan karena tidak dilaksanakannya sanksi administrasi.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja, delik untuk mengenakan ancaman pidana menjadi lebih jelas dan dikenakan terhadap unsur pidana murni yakni bila menimbulkan korban kerusakan atau kecelakaan terhadap kesehatan, keselamatan, dan/atau lingkungan. Sedangkan untuk pelanggaran yang bernuansa administrasi, dilakukan dekriminalisasi/depenalisasi dengan menghapus ancaman sanksi pidananya dan mengubahnya menjadi ancaman sanksi administratif.

Undang-Undang Cipta Kerja tidak hanya mengubah ketentuan umum dalam undang-undang yang berkaitan dengan penciptaan lapangan kerja, tetapi juga memodifikasi ketentuan sanksi dalam undang-undang terkait. Dalam hal tindakan administratif atau tindakan pidana dilakukan oleh korporasi, selain pidana penjara atau denda terhadap pengurusnya, terhadap korporasi dapat dikenai denda administratif atau denda pidana dengan pemberatan 1/3 lebih besar dari denda pokoknya.

### **Saran**

Di negara-negara lain, sudah dikembangkan adanya sanksi alternatif (denda atau kerja sosial) dan keadilan restoratif. Suatu hal yang perlu dicoba dalam penentuan sanksi pidana dalam undang-undang.

Tentu tidak ada pekerja yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja, Namun resiko kecelakaan kerja dapat terjadi kapan saja dan dimana saja. Oleh sebab itu Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang atau disebut K3 perlu mampu menjadi salah satu ketentuan peraturan pemerintah dengan menjamin keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Karena atas berkat dan Rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Penulisan karya tulis ilmiah ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang. Penulis menyadari dalam penulisan karya tulis ilmiah ini masih terdapat kekurangan, untuk itu diharapkan kritik dan saran yang membangun untuk dapat menyempurnakan karya tulis ilmiah ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Barda Nawawi Arief, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Barlin (Ketua tim), “*Laporan Akhir Tim Analisis dan Evaluasi Hukum tentang Peranan Hukum dalam Penyelesaian Acara Pelanggaran dan Kejahatan Lingkungan*”, BPHN, Jakarta, 1995/1996.
- Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.
- Erni Darmayanti. *Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pda Perusahaan*. Jurnal Cendikia Hukum Vol.3 No.02 2018.
- Gatot Suparmono, *Hukum Perseroan Terbatas*, Djembatan, Jakarta, 1996.
- H.R Abdulssalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2008.
- Hiariej, Edward Omar Sharif, *Telaah UU No. 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, UGM, Yogyakarta, 2020.
- Irzal, *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jakarta, Kencana, 2016.
- Jefri Hutapea. *Pelaksanaan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)*. Jurnal Hukum
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Mataram, 2010.
- Lamintang, P.A.F, *Hukum penitensier Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010.
- Mardjono Reksodiputro, *Sistem Peradilan Pidana Indonesia (Melihat Kejahatan dan Penegakan Hukum dalam Batas-Batas Toleransi)*, Pusat Keadilan dan Pengabdian Hukum, Jakarta, 1994.
- Sanyoto. *Penegakan Hukum di Indonesia*, Jurnal Dinamika Hukum, Vol.8 No.3, September 2008:199-204.
- Sudarto, *Hukum Pidana 1*, Yayasan Sudarto, Semarang, 1990.
- Sudarto, *Kapita Selekta Hukum Pidana*, Alumni, Bandung, 1981.
- Sukadi, *Matinya Hukum dalam Penegakan Hukum di Indonesia*. Jurnal Risalah Hukum. Vol.7 No.1. 2011.
- T.J. gunawan, *Konsep Pemidanaan Berbasis Nilai Kerugian Ekonomi*, Genta Press, Yogyakarta, 2015.
- Yoserwan. “*Model sinkronisasi dan koordinasi pelaksanaan tugas aparat penegak hukum dalam mewujudkan sistem peradilan pidana terpadu (integrated criminal justice system)*”. Jurnal Hukum Republika Vol. 7, No. 1. Pekanbaru: Republika. 2007.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.