

KASUS PERDATA DAN PIDANA HUKUM PERBURUHAN

Yohanes Christ Dapot Tua Silalahi

yohaneschrist766hi@gmail.com

Ishak Mangaraja Lutherman Simbolon

simbolonishak@gmail.com

Nizhy

Nizzhy28@gmail.com

Universitas Negeri Medan

ABSTRAK

Penelitian ini membahas kasus perdata dan pidana dalam hukum perburuhan yang terjadi antara buruh dan perusahaan nasional berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Perselisihan antara buruh dan perusahaan umumnya muncul karena perbedaan kepentingan dalam pemenuhan hak-hak pekerja, seperti upah, jaminan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Kasus perdata biasanya timbul dari pelanggaran perjanjian kerja atau wanprestasi, sedangkan kasus pidana terjadi apabila perusahaan melanggar ketentuan hukum yang mengandung unsur pidana, seperti pembayaran upah di bawah standar minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan, atau tindakan eksploitasi tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 333 KUHP. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan hukum dalam penyelesaian perselisihan buruh dan perusahaan nasional, baik melalui jalur perdata di Pengadilan Hubungan Industrial maupun melalui proses pidana di peradilan umum.

Kata Kunci: Hukum Perburuhan, Kasus Perdata dan Pidana, Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan

ABSTRACT

This study discusses civil and criminal cases in labor law involving disputes between workers and national companies, based on Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Settlement, and the Indonesian Criminal Code (KUHP). Conflicts between workers and companies commonly arise from differences in fulfilling workers' rights, such as wages, job security, and termination of employment. Civil cases usually occur due to breaches of employment contracts, while criminal cases arise when companies violate legal provisions containing criminal elements, such as paying wages below the minimum standard as regulated in Article 185 of the Manpower Law, or committing acts of worker exploitation as stipulated in Article 333 of the Criminal Code. The purpose of this study is to analyze the implementation of law in resolving disputes between workers and national companies, both through civil proceedings in the Industrial Relations Court and criminal proceedings in general courts.

Keywords: Labor Law, Civil and Criminal Cases, Industrial Relations Disputes, Settlement of Labor Disputes

LATAR BELAKANG

Hubungan antara buruh dan perusahaan di Indonesia seringkali tidak harmonis akibat perbedaan tujuan. Pengusaha mengejar efisiensi dan laba, sedangkan pekerja menuntut pemenuhan hak dan kesejahteraan. Konflik kepentingan inilah yang kemudian memunculkan sengketa hubungan industrial dengan penyelesaian di ranah perdata atau pidana.

Meski UU Ketenagakerjaan mengatur agar hubungan kerja dilandasi keadilan dan kesetaraan, dalam praktiknya, pelanggaran terhadap hak pekerja masih marak. Sengketa perdata biasanya timbul dari wanprestasi, seperti gagal bayar upah atau PHK tidak sah. Sementara, tindak pidana terjadi ketika pengusaha melanggar ketentuan yang memiliki sanksi pidana, contohnya membayar upah di bawah ketentuan atau melakukan eksploitasi.

Mekanisme penyelesaian sengketa sebenarnya sudah diatur, mulai dari bipartit hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sayangnya, proses ini masih terbentur pada beberapa masalah, seperti putusan pengadilan yang tidak efektif, sanksi yang tidak diterapkan dengan tegas, serta kesadaran hukum yang rendah.

Banyak kasus ketenagakerjaan yang kompleks, melibatkan aspek perdata sekaligus pidana. Misalnya, tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan atau memaksa kerja berlebihan, yang merupakan pelanggaran perjanjian sekaligus berpotensi sebagai tindak pidana. Ketimpangan ekonomi dan sosial membuat posisi pekerja semakin lemah. Oleh karena itu, peran pemerintah dalam mengawasi dan menegakkan hukum menjadi kunci untuk memastikan keadilan.

Penegakan hukum perburuhan pada hakikatnya adalah upaya mewujudkan amanat konstitusi tentang keadilan sosial. Diperlukan koordinasi yang solid antara pengadilan, instansi ketenagakerjaan, serta peningkatan pemahaman hukum semua pihak. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang lebih baik untuk menyelesaikan perselisihan industrial demi terwujudnya kesejahteraan bersama.

Pada akhirnya, penegakan hukum ketenagakerjaan merupakan wujud komitmen negara dalam mewujudkan keadilan sosial, sebagaimana diamanatkan konstitusi. Untuk itu, sinergi antara lembaga peradilan, instansi pemerintah, dan peningkatan kesadaran hukum semua pihak mutlak diperlukan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan solusi efektif untuk menyelesaikan perselisihan industrial guna terwujudnya keadilan dan kesejahteraan semua pihak.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengungkapkan bahwa penanganan sengketa perdata dan pidana dalam konteks hukum ketenagakerjaan antara pekerja dan perusahaan domestik masih kerap menimbulkan multitafsir dalam penerepannya. Dalam dinamika hubungan industrial, konflik kerap bersumber dari ketidakpatuhan perusahaan dalam memenuhi hak-hak normatif pekerja. Contohnya adalah pemberian upah di bawah standar minimum, pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa pemberian pesangon yang sesuai, atau pengabaian terhadap jaminan sosial dan hak atas lingkungan kerja yang sehat. Pada situasi demikian, hukum ketenagakerjaan hadir sebagai instrumen pengatur untuk menciptakan keseimbangan antara kepentingan tenaga kerja dan pemberi kerja.

Berdasarkan kajian regulasi, disimpulkan bahwa penyelesaian sengketa perdata dan pidana diatur melalui dua kerangka hukum yang terpisah. Sengketa perdata diselesaikan lewat mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sementara, jalur pidana diterapkan bagi pelanggaran

terhadap norma hukum yang bersifat imperatif, seperti tindak pidana di bidang pengupahan, keselamatan kerja, atau PHK yang tidak sah menurut UU Ketenagakerjaan dan KUHP. Implikasinya, satu tindakan pelanggaran oleh perusahaan dapat memicu dua bentuk pertanggungjawaban: ganti rugi secara perdata kepada pekerja dan sanksi pidana sebagai bentuk pencegahan.

Kajian literatur mengidentifikasi sejumlah contoh kasus pelanggaran dalam hubungan kerja di sektor nasional. Salah satunya adalah gugatan pekerja terkait tunggakan upah lembur dan kompensasi PHK yang tidak dibayarkan sesuai ketentuan undang-undang. Dalam realitanya, pekerja sering menghadapi kendala dalam mengakses keadilan hukum akibat keterbatasan dana dan pemahaman hukum, sementara perusahaan memiliki keunggulan sumber daya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia masih mengalami masalah mendasar, khususnya dalam menjatuhkan sanksi kepada pelaku korporasi.

Di ranah pidana, penelitian ini juga menemukan bahwa penegakan pertanggungjawaban pidana terhadap perusahaan masih belum optimal. Meskipun secara teoritis korporasi dapat dijadikan subjek pidana, dalam implementasinya banyak kasus yang hanya menysasar individu di dalam perusahaan tanpa menjangkau entitas korporasinya. Akibatnya, efek deterren dari sanksi pidana menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu, penguatan instrumen hukum untuk menegakkan tanggung jawab pidana korporasi mutlak diperlukan guna mencegah terulangnya pelanggaran hak pekerja di masa depan.

Dari perspektif perdata, mekanisme penyelesaian sengketa seperti bipartit, mediasi, dan arbitrase ternyata belum sepenuhnya efektif akibat masih besarnya kesenjangan posisi tawar. Banyak pekerja yang kemudian beralih ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk memperoleh keadilan. Namun, proses beracara yang berbelit dan rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap putusan pengadilan menjadi tantangan serius. Hal ini mengisyaratkan bahwa sistem penyelesaian sengketa perdata di bidang hubungan industrial perlu pembaruan agar lebih efisien dan berpihak pada keadilan.

Kesimpulannya, resolusi sengketa perdata dan pidana dalam hukum ketenagakerjaan tidak hanya bergantung pada kepastian norma, tetapi juga pada komitmen bersama dari penegak hukum, dunia usaha, dan pemerintah untuk membangun mekanisme penegakan yang efektif. Dalam konteks hukum nasional, sinergi antara pengawasan ketenagakerjaan

dan aparat penegak hukum pidana perlu ditingkatkan agar setiap pelanggaran hak pekerja dapat ditindak tegas. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan tidak hanya berfungsi sebagai pelindung pekerja, tetapi juga sebagai sarana mewujudkan hubungan industrial yang berkeadilan, seimbang, dan berkelanjutan antara tenaga kerja dan perusahaan dalam negeri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

The Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persoalan kasus perdata dan pidana dalam hukum perburuhan di Indonesia masih menjadi isu yang cukup rumit, khususnya ketika menyangkut perbedaan hak antara pekerja dan perusahaan nasional. Perselisihan semacam ini umumnya muncul karena adanya ketidaksepahaman dalam menafsirkan perjanjian kerja, pelanggaran terhadap hak-hak normatif buruh, serta ketidaksesuaian antara kebijakan perusahaan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Kondisi tersebut kerap berujung pada dua jalur penyelesaian hukum, yaitu perdata dan pidana, tergantung pada jenis pelanggaran serta dampaknya terhadap pihak pekerja.

Fenomena ini menggambarkan masih lemahnya kesadaran hukum, baik di kalangan pengusaha maupun pekerja, dalam memahami mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tidak jarang, perusahaan nasional melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dasar seperti pembayaran upah, pesangon, dan tunjangan kerja, yang berdampak pada kerugian ekonomi bagi buruh. Sementara itu, sebagian pekerja yang kurang memahami prosedur hukum sering kali menempuh jalur non-yuridis yang justru memperkeruh situasi. Hal ini menegaskan pentingnya peran negara, khususnya Dinas Ketenagakerjaan dan lembaga peradilan hubungan industrial, dalam menegakkan keadilan serta meningkatkan kesadaran hukum bagi kedua belah pihak.

Dari perspektif hukum pidana, pelanggaran terhadap hak-hak buruh dapat dikategorikan sebagai tindak pidana apabila perusahaan dengan sengaja mengabaikan kewajibannya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perubahan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Contohnya, tindakan penahanan upah, pengurangan gaji tanpa dasar hukum, atau mempekerjakan buruh tanpa perjanjian kerja sah dapat dikenai sanksi pidana berdasarkan Pasal 185 dan 186 UU Ketenagakerjaan. Aturan ini bertujuan memberikan efek

jera kepada pengusaha yang melanggar serta menjamin pelaksanaan prinsip keadilan dalam hubungan kerja.

Namun dalam praktiknya, penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan masih menghadapi kendala, terutama dalam pembuktian unsur kesengajaan (*mens rea*) dan keterbatasan alat bukti. Banyak perkara akhirnya hanya diselesaikan melalui mediasi atau sanksi administratif karena sulit membuktikan adanya niat jahat. Selain itu, aparat penegak hukum kerap memprioritaskan penyelesaian secara perdata apabila kerugian buruh masih dapat dipulihkan melalui pembayaran kompensasi. Oleh karena itu, dibutuhkan koordinasi yang lebih kuat antara pengawas ketenagakerjaan, kejaksaan, dan lembaga peradilan agar penegakan hukum pidana terhadap pelanggaran buruh tidak sekadar formalitas.

Sementara dari sisi hukum perdata, selisih antara buruh dan perusahaan nasional berkaitan dengan hubungan hukum yang didasari perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1365 KUH Perdata, setiap perbuatan yang menimbulkan kerugian karena kesalahan atau kelalaian harus diganti oleh pihak yang menimbulkan kerugian tersebut. Dalam konteks ketenagakerjaan, perusahaan yang melanggar isi perjanjian, seperti menahan upah atau melakukan PHK sepihak, wajib memberikan kompensasi berupa gaji, pesangon, atau ganti rugi atas kerugian immateriel. Prinsip ini dikenal sebagai tanggung jawab kontraktual karena bersumber dari perikatan kerja yang telah disepakati.

Selain tanggung jawab kontraktual, hukum perdata juga mengenal tanggung jawab di luar kontrak (*onrechtmatige daad*), yakni ketika perusahaan menimbulkan kerugian atas hak-hak buruh yang dilindungi undang-undang. Contohnya berupa tindakan diskriminatif, pelanggaran hak cuti, atau perlakuan tidak manusiawi yang menyebabkan penderitaan psikologis. Dalam hal demikian, buruh berhak mengajukan gugatan perdata untuk memperoleh keadilan dan pemulihan hak.

Dari perspektif perlindungan hukum, negara memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Perlindungan tersebut meliputi jaminan upah layak, lingkungan kerja yang aman, serta perlakuan adil dalam hubungan industrial. Kepatuhan terhadap peraturan perburuhan bagi perusahaan nasional tidak hanya merupakan kewajiban hukum, tetapi juga bentuk tanggung jawab sosial korporasi terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Penelitian ini juga mengungkap bahwa sengketa antara buruh dan perusahaan nasional tidak hanya berdampak pada ekonomi, tetapi juga memengaruhi kondisi sosial dan psikologis buruh. Banyak pekerja mengalami tekanan mental akibat ketidakpastian kerja, keterlambatan upah, maupun ancaman PHK sepihak. Tindakan represif perusahaan terhadap buruh yang menuntut haknya bahkan dapat menimbulkan trauma dan menurunkan produktivitas. Karena itu, penegakan hukum perburuhan harus mengedepankan pendekatan yang berkeadilan, berimbang, dan memulihkan hak-hak pekerja tanpa mengabaikan kepentingan dunia usaha.

Secara normatif, sistem hukum Indonesia telah menyediakan perangkat hukum yang memadai untuk menangani perkara perdata dan pidana di bidang ketenagakerjaan. Lembaga seperti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), Kementerian Ketenagakerjaan, serta mediator

hubungan industrial memegang peranan penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan buruh dan pengusaha. Namun, efektivitasnya masih sering terhambat oleh rendahnya kesadaran hukum, birokrasi yang berbelit, serta lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pengadilan. Karena itu, diperlukan reformasi hukum perburuhan yang lebih tegas agar perlindungan terhadap pekerja tidak hanya bersifat formal, tetapi juga nyata.

Secara keseluruhan, kasus perdata dan pidana dalam hukum perburuhan yang melibatkan perbedaan antara buruh dan perusahaan nasional merupakan persoalan multidimensi yang menuntut sinergi antara regulasi, penegakan hukum, dan kesadaran sosial. Dari aspek pidana, pelanggaran oleh pengusaha harus dikenakan sanksi sesuai ketentuan undang-undang untuk menciptakan efek jera dan keadilan. Sementara dari aspek perdata, pekerja berhak atas ganti rugi atas kerugian akibat pelanggaran kontrak. Ke depan, penguatan regulasi, literasi hukum, dan kesadaran sosial menjadi kunci utama dalam menekan pelanggaran serta menjaga keseimbangan antara hak pekerja dan kepentingan perusahaan nasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mendalam yang telah dikaji, studi ini menyimpulkan bahwa perselisihan perdata dan pidana dalam ranah hukum ketenagakerjaan, khususnya antara tenaga kerja dan perusahaan domestik, merepresentasikan kompleksitas hubungan industrial di Indonesia. Konflik antara pekerja dan pemberi kerja umumnya bersumber dari perbedaan

interpretasi terhadap hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja, implementasi remunerasi yang tidak sesuai regulasi, serta praktik terminasi kerja sepihak tanpa mengikuti prosedur hukum yang berlaku.

Secara hukum perdata, hubungan ketenagakerjaan merupakan perikatan kontraktual yang diatur dalam Pasal 1601a KUHPerdata, yang mendefinisikan perjanjian kerja sebagai kesepakatan antara pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan dengan imbalan tertentu. Dalam situasi terjadi pelanggaran perjanjian, tenaga kerja berhak mengajukan klaim ganti rugi, meminta pemenuhan kewajiban perusahaan, atau memperoleh pemulihan hak melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Mekanisme perdata ini berfungsi sebagai instrumen proteksi hukum, penjaga keseimbangan hak dan kewajiban para pihak, serta pencipta kepastian hukum dalam dinamika ketenagakerjaan.

Namun dalam implementasinya, resolusi melalui jalur perdata seringkali tidak cukup memberikan efek deterensi terhadap pelanggaran serius yang dilakukan perusahaan, terlebih ketika pelanggaran tersebut bersifat sistemik atau menimbulkan kerugian signifikan bagi pekerja. Oleh karena itu, hukum pidana berperan sebagai sarana penegakan hukum yang bersifat represif terhadap pelanggaran hak pekerja yang dilakukan secara sengaja. Merujuk pada UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, serta Pasal 185-190, terdapat ketentuan sanksi pidana bagi pelanggaran seperti pembayaran upah di bawah standar, pengabaian keselamatan kerja, dan pembatasan hak berserikat. Regulasi pidana ini mengindikasikan bahwa negara tidak hanya memandang hubungan kerja dari aspek perdata, tetapi juga menempatkan perlindungan pekerja sebagai bagian dari tanggung jawab sosial dan moral.

Temuan penelitian ini juga mengungkap perlunya peningkatan sinergi antara lembaga penegak hukum, instansi ketenagakerjaan, dan organisasi pekerja dalam menyelesaikan sengketa secara adil dan transparan. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan, Mahkamah Agung, dan Ombudsman RI diharapkan dapat memperkuat supervisi implementasi regulasi ketenagakerjaan, termasuk memastikan penanganan yang konsisten terhadap setiap pelanggaran hukum di dunia kerja.

Dalam perspektif hukum progresif, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan sepatutnya tidak hanya berfokus pada aspek prosedural, tetapi juga mempertimbangkan nilai-nilai

keadilan substantif, prinsip kemanusiaan, dan peningkatan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, integrasi antara pendekatan perdata dan pidana dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional menjadi suatu keniscayaan, guna mewujudkan tata kelola hukum yang tidak hanya menegakkan norma, tetapi juga melindungi martabat manusia dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan berkelanjutan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyana, I. G. N. (2014). Penerapan Hukuman dalam Penyelesaian Konflik Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum*, 19(1), 29-38.
- Anam, H., Soekorini, N., Astutik, S., & Cornelis, V. I. (2024). Tanggung Jawab Hukum Pengusaha atas Kelalaian Pembayaran Hak Pesangon berdasarkan Pasal 156 UU No. 6 Tahun 2023. *Jurnal Hukum*, 2, 62-73.
- Dakhi, N. S. (2024). Analisis Pertimbangan Yudisial dalam Kasus Pembebasan Direktur PT. Asalta Mandiri Agung terkait Pemberian Upah di Bawah Standar Minimum menurut Perspektif Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Panah Hukum*, 3(1), 16-28.
- Indrawati & Simanjuntak, T. (2019). Konsekuensi Hukum bagi Perusahaan yang Mengabaikan Kewajiban Pendaftaran Pekerja sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum*, 10(1), 50-57.
- Jorge Pratama, D., Ali, N., & Nugraha, S. (2025). Analisis Dampak Hukum dari Pertanggungjawaban Pidana Korporasi sebagai Pelaku Tindak Pidana Ekonomi. *Jurnal Ilmu Hukum*, 11(1), 158-171.
- Pratama, M. R., & Januarsyah, M. P. Z. (2020). Implementasi Sistem Pertanggungjawaban Pidana Korporasi sebagai Pelaku Tindak Pidana dalam Undang-Undang Pemberantasan Korupsi. *Jurnal Hukum*, 4(2), 240-255.
- Republik Indonesia. (1999). Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Republik Indonesia. (2000). Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.
- Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Republik Indonesia. (2022). Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2022 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
- Utami, T. K., & Zulkarnaen, A. H. (2016). Jaminan Hukum bagi Pekerja dalam Implementasi Sistem Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum*, 3(2), 407-427.

