

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan yang dulunya dikenal dengan istilah perburuhan atau perbudakan bila ditarik kebelakang luput dari perhatian semua orang dan perbudakan telah dimulai pada saat jauh sebelum kemerdekaan dimana bangsa Indonesia dijajah oleh bangsa Belanda, dan pada saat itu bangsa Indonesia menjadi budak warga negara Belanda dan budak merupakan seorang yang melakukan pekerjaan dibawah perintah orang lain yakni pemilik budak tanpa dibayar dan budak sama sekali tidak mempunyai hak dan tidak memiliki daya tawar apapun.

Pada zaman penjajahan dalam berbagai literatur selalu dimulai dengan zaman perbudakan, zaman rodi (kerja paksa) *zaman poenale sanctie*, dan zaman hukum perburuhan modern. Zaman perbudakan, zaman rodi dan *poenale sanctie* tidak secara berurutan namun hampir terjadi bersamaan pada zaman penjajahan Belanda. Pada zaman ini orang yang melakukan pekerjaan pada orang lain, yaitu para budak, tidak mempunyai hak apapun, para budak hanya mempunyai kewajiban untuk melakukan segala pekerjaan dan melakukan segala perintah tanpa sekalipun boleh menentangnya.¹

Pada zaman rodi/kerja paksa yang mula-mula merupakan pekerjaan gotong-royong yang dilakukan oleh semua penduduk suatu desa/suku tertentu untuk kepentingan desa atau suku tersebut yang dimanfaatkan oleh penjajah untuk menjadi suatu kerja paksa demi

¹ Zainal Asikin.,S.H.,S.U. Lalu Handi Adha, SH., M.H., 2023 Hukum Ketenagakerjaan, Dari Perburuhan Menuju Hukum Ketenaga Kerjaan Jakarta, Kencana hlm. 7-8

kepentingan Hindia Belanda beserta pembesar-pembesarnya. Rodi/kerja paksa adalah suatu kehendak atau perbuatan dari penguasa untuk mengarahkan sejumlah penduduk mengerjakan suatu pekerjaan sebagai apa yang dikehendaknya/dimaksudnya tanpa pemberian imbalan atau upah. Dari pengertian tersebut terlihat bahwa rodi itu merupakan kepentingan kerja paksa harus dilaksanakan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa yang dilaksanakan dengan tanpa prikemanusiaan. Pelaksanaan rodi ini banyak menimbulkan korban bagi penduduk baik jiwa maupun harta benda, misalnya pada pelaksanaan kerja paksa membuat jalan-jalan raya dari Anyar ke Banyuwangi, yakni sewaktu pemerintahan Gubernur Jendral H.W Daendles (1807-1811) dan sejak itu pula rodi digiatkan untuk pendirian perbentengan, pengangkutan benda-benda berat untuk kepentingan militer, pembuatan pabrik-pabrik, pembuatan waduk dan sebagainya.²

Pada zaman poenale sanctie tahun 1819 di Hindia Belanda sudah terdapat apa yang disebut dengan hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dan majikan secara biasa tanpa paksaan siapa pun, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya ketentuan S.1819 Nomor 10 yang menentukan bahwa setiap perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis dan harus didaftarkan di kantor keresidenan, pendaftaran baru akan diterima apabila ternyata dalam perjanjian kerja tersebut tidak terdapat unsur-unsur pemaksaan, ancaman, pemerasan, dan lain sebagainya. Pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja itu harus dilakukan oleh residen dan para pengawas pajak untuk mencegah timbulnya tindakan-tindakan yang bertentangan dengan

² Imam Soepomo., 1983, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja, (pelindungan Buruh) Jakarta, Paramita hal. 15.

perjanjian-perjanjian tersebut dan jangka waktu perjanjian paling lama 5 (lima) tahun.³

Pada zaman penjajahan Jepang dikenal istilah *romusha* yang mana pekerjaan dilakukan diluar batas kemanusiaan, hanya mementingkan pemerasan tenaga kerja tanpa memperhatikan keadaan tenaga kerjanya, dalam *romusha* ini sistem kerja dilakukan secara terus menerus tanpa dibayar upah dan makanan yang diberikan kepada tenaga kerja pun sangat kurang, sehingga tidak jarang banyak tenaga kerja yang mati kelaparan. Perburuhan yang paling mengganas ada di zaman ini di mana kebebasan buruh tidak ada sama sekali. Keadaannya sama seperti tawanan yang bekerja selalu ada di ujung sangkur bala tentara Jepang.⁴

Pada zaman awal kemerdekaan bangsa Indonesia keadaan hukum perburuhan tidaklah mengalami perkembangan begitu berarti. Hal ini dapat dimengerti karena orientasi pemikiran pemerintah dan rakyat Indonesia pada waktu itu ditujukan kepada usaha untuk mempertahankan kemerdekaan Indonesia, sehingga tidak ada sama sekali peraturan-peraturan yang dapat dikeluarkan untuk mengubah keadaan perburuhan pada waktu itu, dengan demikian berdasarkan pertimbangan-pertimbangan untuk mencegah adanya kekosongan hukum masih diperlukan ketentuan-ketentuan pada zaman pemerintahan Hindia Belanda dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) selanjutnya disebut UUD NRI 1945 mengatur bahwa "*tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*", menjadi

³ Zainal Asikin.,Lalu Handi Adha., 2023 Hukum Ketenagakerjaan, Dari Perburuhan Menuju Hukum Ketenagakerjaan Jakarta, Kencana hlm. 16-20

⁴ Ibid hal. 1

satu satunya acuan dasar bagi negara untuk melaksanakan perlindungan perburuhan.

Pada tahun 1951, kurang lebih 6 (enam) tahun setelah kemerdekaan Indonesia, dikeluarkanlah Undang Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia, yang sebelumnya hanya berlaku di pulau Jawa. Dikeluarkannya UU Pengawasan Perburuhan tersebut menunjukkan keseriusan pemerintah dalam memberikan perlindungan bagi pekerja di seluruh wilayah Indonesia di awal kemerdekaan. Lewat UU tersebut pemerintah memberikan kewenangan kepada pegawai pengawas perburuhan sekarang dikenal dengan istilah sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk memasuki dan mengawasi semua tempat dimana pekerjaan dijalankan dalam memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja sehingga tidak ada lagi kerja paksa, *romusha* dan perbudakan terjadi di Indonesia. Setelah itu pada tahun 1969 pemerintah mengeluarkan Undang Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang pada dasarnya mengatur tentang hak-hak pekerja dalam suatu hubungan kerja.

Ketentuan UUD NRI 1945 Pasal 1 ayat (3) dengan tegas menyatakan bahwa : “*Negara Indonesia adalah negara hukum*”. Dalam suatu negara hukum terdapat suatu prinsip prinsip pokok yakni adanya perlindungan terhadap hak asasi manusia.⁵ Prinsip perlindungan terhadap hak asasi manusia juga terkandung dalam Pancasila yang merupakan sumber dari segala sumber hukum atau dikenal sebagai sebuah ideologi atau falsafah hidup yang dengan sendirinya menjadi

⁵ Jimly Asshiddiqie, Cita Negara Hukum Indonesia Kontemporer, disampaikan dalam wisuda sarjana hukum Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya Palembang 23 Maret 2014

pedoman tingkah laku dalam kehidupan bernegara di Indonesia. Rangkaian ide dari 5 (lima) sila Pancasila merupakan rangkaian ide dasar bagi pemerintah Republik Indonesia dalam menjalankan pemerintahan khususnya ide yang mencerminkan adanya perlindungan bagi hak asasi manusia,⁶ yakni sila ke-2 kemanusiaan yang adil dan beradab dan sila ke-5 yang menekankan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, yang pemenuhan terhadapnya merupakan bentuk perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Dalam amandemen kedua UUD NRI 1945 tanggal 18 Agustus Tahun 2000 ditambahkan ketentuan Bab X (sepuluh) A tentang Hak Asasi Manusia Pasal 28 huruf D ayat (1) dan ayat (2) yang mengatur dengan tegas bahwa, 1. *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan 2. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*. Ketentuan tersebut secara eksplisit memberikan kewajiban bagi negara atau pemerintah untuk memberikan jaminan, perlindungan dan kepastian hukum bagi setiap warga negara yang ada dalam satu hubungan kerja yakni pekerja/buruh.

Pada tahun 2003 sebagai respon terhadap perkembangan pembangunan yang berkembang pesat baik secara global dan nasional serta untuk memberikan kemudahan dalam berinvestasi bagi pengusaha dan untuk mendorong terbukanya lapangan kerja dan guna memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja maka pemerintah mengganti Undang Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok Pokok Tenaga Kerja dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun

⁶ Ashary. 1996. Negara Hukum Indonesia Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-Unsurnya. UI Press. Jakarta. Hal. 11.

2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya di sebut UU ketenagakerjaan yang kemudian dirubah dengan ketentuan Undang Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Satu tahun setelah diberlakukannya UU Ketenagakerjaan pemerintah mengeluarkan Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selanjutnya disebut UU PPHI. Pada awal pembentukannya kedua UU ini memberikan angin segar bagi pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum yang maksimal dalam suatu hubungan kerja, untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja seperti; upah yang layak, pesangon, jaminan sosial dan lainnya dan telah diatur sanksi yang tegas yang akan dikenakan apabila hak pekerja tidak dipenuhi oleh pengusaha. Disamping itu dikeluarkannya UU PPHI yang mengatur mekanisme penyelesaian sengketa yang dapat dilakukan di dalam maupun di luar lembaga peradilan dan mengedepankan asas sederhana, cepat dan biaya murah, yang memberikan banyak kemudahan bagi pekerja karena bersifat khusus, sehingga UU ini diharapkan dapat memberikan secercah harapan bagi pekerja untuk mendapatkan keadilan dalam proses penyelesaian sengketa.

Secara filosofis UU ketenagakerjaan maupun UU PPHI diharapkan mampu untuk mencegah terjadinya sengketa ketenagakerjaan atau menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan yang timbul dalam suatu hubungan kerja guna memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh guna menjamin hak-hak dasar (*basic right*) pekerja/buruh serta menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi (*equal opportunity*) sebab apabila hak-hak dasar pekerja terlindungi maka akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kesejahteraan pekerja dan keberlangsungan usaha berjalan dengan seimbang dan akan mempengaruhi stabilitas dalam

pembangunan nasional serta terciptanya kondisi hubungan industrial yang harmonis⁷.

Syamsul Bachri⁸ mengatakan inti dari UU Ketenagakerjaan adalah untuk menjamin dan memastikan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha serta hubungan antara sesama pekerja harus berlangsung dalam kerangka keadilan.

Meskipun banyak aturan yang telah dikeluarkan di bidang ketenagakerjaan namun ternyata aturan aturan tersebut belum mampu untuk mencegah terjadinya sengketa ketenagakerjaan dan belum mampu memberikan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja, karena dalam kurun waktu dua tahun terakhir di Indonesia masih banyak terjadi sengketa ketenagakerjaan. Di lokasi penelitian penulis di Provinsi Sulawesi Utara, Kota Manado dan Kota Bitung⁹, terdapat 236 kasus atau sengketa ketenagakerjaan yang pengaduannya diterima instansi/dinas yang membidangi ketenagakerjaan khususnya bidang hubungan industrial di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota. Adapun sengketa ketenagakerjaan yang paling banyak terjadi adalah, pengusaha melakukan PHK tanpa membayar hak hak pekerja seperti pesangon dan uang penghargaan masa kerja, pengusaha membayar upah pekerja tidak sesuai ketentuan upah minimum dan pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial, padahal hal-hal tersebut telah disepakati dan di atur dalam UU, perjanjian kerja, peraturan perusahaan (PP), maupun perjanjian kerja bersama (PKB).

⁷ Giovanni Miltree Saragih, 2022 Kajian Filosofis Terhadap Pemberlakuan Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja dari perspektif teori John Austin

⁸ Prof. Dr. Syamsul Bachri, S.H., M.H Politik Hukum Perburuhan, Rangkang education hal. 9

⁹ Wawancara dengan Christop Lempoi Mediator Hubungan Industrial Disnaker Provinsi Sulut tanggal 22 Maret 2025 di Disnaker Provinsi Sulut.

Dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, diperlukan tindakan penegakan hukum. Menurut Satjipto Rahardjo "*penegakan hukum penting untuk dilakukan dalam menyelesaikan sengketa karena penegakan hukum merupakan suatu usaha untuk mewujudkan ide ide hukum menjadi kenyataan, karena mewujudkan ide ide hukum seperti keadilan dan kepastian hukum menjadi inti dari penegakan hukum.*"¹⁰ Penegakan hukum bukanlah pekerjaan menerapkan undang undang pada suatu peristiwa konkret, akan tetapi merupakan kegiatan manusia dengan segala karakteristiknya untuk mewujudkan harapan harapan yang dikehendaki oleh hukum.

Penegakan hukum ketenagakerjaan telah dilakukan oleh aparat penegak hukum sebagai tindak lanjut dari pengaduan pekerja baik dengan mekanisme perdata khusus yang di atur dalam UU PPHI, maupun mekanisme pidana ketenagakerjaan yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan sesuai pilihan hukum dari pekerja. Dalam mekanisme perdata khusus terdapat beberapa kasus yang proses penegakan hukumnya telah sampai pada tahap litigasi atau pemeriksaan di PHI dan telah dijatuhkan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (inkracht), namun ada beberapa dari putusan putusan pengadilan tersebut hingga saat ini tidak dilaksanakan atau diabaikan oleh pengusaha sebagai pihak yang kalah tanpa ada tindakan hukum apapun dari aparat penegak hukum itu sendiri.

Adapun beberapa kasus yang telah diputus oleh pengadilan namun putusannya tidak dilaksanakan hingga saat ini diantaranya adalah: pertama, Putusan MA Nomor : 223 K/Pdt-Sus/2024 tanggal 4 Maret 2024, sengketa perselisihan hak antara Tommy Andrean

¹⁰ Satjipto Raharjo, 2009, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosialogis*, Yogyakarta, Genta Publising Hal, 12.

Soetrisno dengan PT. Dharma Utomo Megah (Hotel The Sentra Manado), yang berkaitan dengan tuntutan kekurangan pembayaran upah akibat tidak dipenuhinya kesepakatan dalam perjanjian kerja yang dalam amar putusannya hakim menghukum pengusaha untuk membayar kekurangan upah pekerja sebesar Rp562.500.000. Kedua, Putusan MA Nomor : 456 K/Pdt.Sus-PHI/2024 tanggal 29 April 2024 sengketa perselisihan PHK antara Mario S. Sanger dkk. dengan PT Binatara Persada Sutan Raja Resort and Convention Center, yang timbul akibat tidak dibayarkannya pesangon oleh pengusaha. Dalam amar putusan hakim menghukum pengusaha untuk membayar hak-hak pekerja (pesangon dan PMK) sebesar Rp182.047.500.

Tidak dilaksanakannya beberapa putusan PHI yang inkraacht menunjukkan adanya persoalan hukum yang serius dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dengan mekanisme perdata khusus, karena terdapat kesenjangan antara *das solen* (cita hukum) dan *das sein* penerapannya, hukum ketenagakerjaan yang memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja namun pada kenyataannya perlindungan hukum tidak dirasakan oleh semua pekerja tapi hanya oleh sebagian pekerja. Ketiadaan langkah pemaksaan yang efektif dari aparat penegak hukum yang dilatar belakangi oleh ketiadaan sanksi baik pidana, perdata atau administratif dalam UU PPHI yang dijatuhkan bagi pengusaha yang lalai ataupun dengan sengaja tidak melaksanakan putusan PHI, yang disertai rendahnya kepatuhan pengusaha terhadap putusan pengadilan, telah mendorong pekerja menempuh aksi-aksi di luar mekanisme hukum formal, seperti demonstrasi dan aksi protes, sebagai bentuk tuntutan keadilan dan upaya memperjuangkan hak normatif yang tidak dipenuhi. Kondisi ini menunjukkan bahwa penegakan hukum ketenagakerjaan belum

berfungsi secara efektif sebagai sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.

Penegakan hukum dengan mekanisme pidana ketenagakerjaan di Indonesia juga telah dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dan PPNS ketenagakerjaan, banyak kasus pidana ketenagakerjaan yang mampu diselesaikan namun masih banyak juga kasus yang tidak terselesaikan secara pidana atau penegakan hukumnya terhenti ditengah jalan, hal ini disebabkan oleh beberapa kendala, pertama : lemahnya sumber daya manusia dari aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan/PPNS ketenagakerjaan yang dianggap tidak memiliki kemampuan dalam memproses suatu kasus pidana ketenagakerjaan sampai selesai. Kedua, kewenangan PPNS ketenagakerjaan terbatas yang mana PPNS ketenagakerjaan tidak memiliki kewenangan dalam melakukan upaya paksa (penyitaan, penangkapan, penahanan). Ketiga, adanya disharmonisasi kebijakan dan kewenangan antara PPNS ketenagakerjaan dan Penyidik Polri, yang dalam praktik menunjukkan bahwa peran PPNS kerap terpinggirkan. Akibatnya kejahatan atau pelanggaran ketenagakerjaan yang seharusnya dapat ditindak secara pidana justru berhenti tanpa alasan yang jelas.

Akil Muchtar mengatakan, “*supremasi hukum harus diimbangi dengan kemampuan negara dalam menegakan hukum*,¹¹ apabila negara melalui aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan (mediator, pengawas ketenagakerjaan, PPNS / polisi, Jaksa, hakim) gagal dalam menegakan hukum, maka keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja hanya menjadi mimpi di siang bolong atau angan angan

¹¹ Akil Muchtar, Seminar Nasional Hut ke - 47 Kahmi, Jakarta Selasa 17 September 2013,

belaka, dan hukum ketenagakerjaan akan dianggap sebagai produk yang gagal memberikan perlindungan bagi pekerja.

Sejalan dengan pandangan tersebut Oksidenfa Yanto menyatakan, *“keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan hukum menjadi tolak ukur berhasilnya negara menuliskan dalam konstitusi bahwa sesungguhnya indonesia adalah negara hukum”*. Negara dikatakan berhasil menjalankan hukum apabila hukum tersebut memberikan manfaat yang besar kepada masyarakat dalam memperoleh keadilan, apabila negara gagal menjalankan hukum maka akan mendatangkan bencana dalam kehidupan bermasyarakat ¹², sejalan dengan pemikiran Allots *“Hukum yang efektif secara umum dapat membuat apa yang dirancang dapat diwujudkan”*.¹³

Dalam konteks tersebut, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia seharusnya tidak hanya mengandalkan mekanisme hukum perdata semata, melainkan memanfaatkan seluruh instrumen hukum yang tersedia secara proporsional, termasuk hukum administratif dan hukum pidana. UU PPHI perlu diperkuat dengan pengaturan sanksi administratif serta sanksi pidana yang dikenakan terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan putusan pengadilan yang inkraht sebagai langkah tegas negara dalam menjamin kepatuhan terhadap hukum. Penerapan sanksi pidana tersebut tidak semata-mata bersifat represif, tetapi bertujuan untuk memberikan efek jera, menjamin kepastian hukum, serta mewujudkan keadilan substantif bagi pekerja.

Jaja Ahmad Jayus mengatakan bahwa, *“tujuan utama penegakan hukum adalah untuk mewujudkan perlindungan hukum dalam memberikan rasa keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi*

¹² Dr. Oksidenfa Yanto.,S.H.,M.H. Negara Hukum Kepastian, Keadilan dan kemanfaatan hukum dalam sistem Peradilan Pidana Indonesia, Bandung, PT. Pustaka Reka Cipta hal. 5

¹³ Ibid hlm 30.

*masyarakat, dan dalam proses tersebut harus mencerminkan aspek kepastian dan ketertiban hukum*¹⁴. Keberadaan hukum dalam bentuk tertulis adalah bentuk perlindungan hukum yang abstrak, apabila tidak dapat diterapkan pada kenyataannya maka hukum tersebut dapat dibaratkan sebagai mayat hidup yang tidak bermanfaat dan tidak memberikan keadilan substantif bagi pekerja.

Musakkir, mengatakan *“kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan seseorang akan menyebabkan tatanan hukum dalam masyarakat akan rusak, dan kerusakan tersebut harus dipulihkan kembali oleh hukum (Restitutio Integrum)*¹⁵. *“Dimanapun, negara hancur kalau hukum tidak ditegakkan dengan benar, hukum dikondisikan, hukum dibuat alat tipu-tipu. Apa yang harus kita lakukan ke depan, tidak lain, kalau ingin tetap menjaga negara ini, kita harus bangun keadilan dengan penegakan hukum”*¹⁶, negara wajib hadir dan wajib memulihkan keadaan tersebut dengan proses penegakan hukum yang baik, karena tanpa penegakan hukum yang baik maka hukum tidak akan mampu memberikan perlindungan yang nyata dalam menjamin terpenuhinya tujuan hukum menurut Gustav Radbruch yakni memberikan keadilan (*fairnes*) sebagai prioritas pertama, kemudian kemanfaatan (*utility*) dan terakhir adalah kepastian hukum (*legal certainty*)¹⁷.

Berdasarkan keseluruhan uraian tersebut, isu sentral dalam penelitian ini terletak pada penegakan hukum ketenagakerjaan belum

¹⁴ Jaja Ahmad Jayus, Penegakan Hukum wujudkan keadilan, kepastian dan kemanfaatan hukum Lokakarya Komisi Yudisial Semarang 18 Oktober 2017

¹⁵ Musakkir, Putusan-putusan hakim yang diskriminatif, makasar 2022

¹⁶ Prof Mahfud, MD Menko Polhukam “Hukum Adalah Panglima Tertinggi Bangsa” Dies Natalis Universitas Pancasila ke -57 September 2023 Rri.co.id

¹⁷ Randy Ferdiansyah, Tujuan Hukum Menurut Gustav Radbruch, <http://hukum-indo.com/2017/11artikel-politik-hukum-dan-tujuan-hukum>, diakses tanggal 16 Januari 2017

menjadi sarana yang efektif dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan, dalam mekanisme perdata khusus salah satu kelemahan mendasar adalah pada tahapan pelaksanaan putusan PHI yang telah inkraacht, yang disebabkan oleh karena kelemahan substansi struktur dan budaya hukum yang ada, pada mekanisme pidana ketenagakerjaan terletak pada lemahnya pengawasan serta lemahnya sumber daya manusia dari aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan yang tidak mampu memproses suatu kasus pidana ketenagakerjaan secara komprehensif, disamping adanya disharmonisasi kewenangan antar penegak hukum PPNS ketenagakerjaan dan penyidik Polri, serta belum optimalnya pemanfaatan instrumen hukum pidana oleh aparat penegak hukum. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menemukan dan merumuskan model pengaturan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang ideal, integratif, dan efektif berorientasi pada keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan isu penelitian yang telah diuraikan di atas maka adapun rumusan masalah yang dipilih oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hakikat penegakan hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia ?
2. Bagaimanakah tanggungjawab pengusaha dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia ?
3. Bagaimana model pengaturan ideal tentang penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis, menjelaskan dan memahami tentang hakikat penegakan hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk menganalisis, menjelaskan dan memahami tentang tanggung jawab pengusaha dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
3. Untuk menganalisis, menjelaskan dan menemukan model pengaturan ideal tentang penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.

2) Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

Secara teoritis, sebagai upaya pengembangan keilmuan dalam bidang ilmu hukum khususnya hukum positif yang terkait dengan penegakan hukum sebagai penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang dapat memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang dapat dijadikan acuan bagi semua pihak, baik itu pemerintah, pengusaha dan pekerja termasuk aparat penegak hukum ketenagakerjaan dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan secara efektif.

D. Orisinalitas Penelitian

Berdasarkan penelusuran tentang penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian tentang penegakan hukum sebagai sarana penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan:

1. Arpangi, 2019, Universitas Islam Sultan Agung (Unissula) Semarang dengan judul: ***Rekonstruksi Regulasi Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang berbasis Nilai Keadilan***. Fokus penelitiannya adalah ; bagaimanakah regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum berkeadilan, apa sajakah faktor-faktor yang mempengaruhi

pelaksanaan regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan industrial saat ini, bagaimana rekonstruksi putusan pengadilan hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan. Sedangkan fokus penelitian penulis yaitu; bagaimana hakikat penegakan hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimanakah tanggung jawab pengusaha dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimana model pengaturan yang ideal tentang penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.

2. Syamsudin Nur, Disertasi Tahun 2022, Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dengan judul: ***Hakikat Mediasi Sebagai Tahapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial***. Fokus penelitian ini menekankan pada hakikat mediasi dalam penyelesaian sengketa pemutusan hubungan kerja, pelaksanaan mediasi sebagai pilihan dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja, penggunaan mediasi dalam penyelesaian pemutusan hubungan kerja di Indonesia yang berkepastian hukum. Sedangkan fokus penelitian penulis menitikberatkan pada bagaimana hakikat penegakan hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimanakah tanggung jawab pengusaha dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimana model

pengaturan yang ideal tentang penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.

3. Hyronimus Buyanaya, Disertasi Tahun 2019, Universitas Airlangga dengan Judul: ***Pengawasan ketenagakerjaan sebagai instrumen penegakan hukum hubungan industrial***, Konflik antara PT. Sung Chang Indonesia dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam penanganan kasus ketenagakerjaan yang didapati aparat penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan yakni pegawai pengawas ketenagakerjaan berpihak kepada pengusaha dan kedapatan menerima suap sehingga penegakan hukum dalam kasus tersebut tidak dilakukan dengan profesionalitas dan objektif justru dilakukan dengan subjektifitas sehingga hak pekerja tidak dapat di penuhi. Sedangkan fokus penelitian penulis yaitu ; bagaimana hakikat penegakan hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimanakah tanggung jawab pengusaha dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimana model pengaturan yang ideal tentang penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.
4. Asri Wijayanti, Disertasi Tahun 2016, Universitas Airlangga, Hak berserikat Buruh Indonesia dengan judul: ***Hak berserikat buruh Indonesia***. Fokus penelitiannya pada; hakikat jaminan hak

berserikat buruh, prinsip hukum yang berkembang hak berserikat buruh Indonesia. Sedangkan fokus penelitian penulis bagaimana hakikat penegakan hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimanakah tanggung jawab pengusaha dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimana model pengaturan yang ideal tentang penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Indonesia.

E. Landasan Teori/Konseptual

a) Landasan Teoritis

1. Teori Perlindungan Hukum

Hukum sebagai perlindungan hukum yang melihat dimana suatu sikap pemerintah bertindak dalam hak asasi manusia. Di lain pihak ada suatu pandangan dari barat bahwa perlindungan hak asasi manusia mempunyai tindakan atas dasar suatu batasan dan letak kewajiban masyarakat serta peran pemerintah, sehingga hukum itu terlihat sebagai suatu *protection* untuk masyarakat luas.

Menurut Hadjon ¹⁸ perlindungan hukum merupakan suatu konsep yang universal dari suatu negara hukum yang pada dasarnya dapat dibagi dalam dua bentuk perlindungan terdiri dari perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif yakni :

1. Sarana perlindungan hukum preventif

Perlindungan hukum preventif memberikan subjek hukum kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapat sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk definitif, perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya permasalahan atau sengketa.

¹⁸ Philipus M Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, hlm 38.

2. Sarana perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan atau sengketa yang timbul. Perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah yang bertumpu dan bersumber dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak hak asasi manusia. Konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak hak asasi manusia di arahkan kepada pembatasan pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah.

Menurut Sjachran Basah perlindungan terhadap warga negara diberikan bila sikap tindak administrasi negara itu menimbulkan kerugian terhadapnya, sedangkan perlindungan terhadap administrasi negara itu sendiri dilakukan terhadap sikap tindaknya dengan baik dan benar menurut hukum baik tertulis maupun tidak tertulis. Hukum administrasi tidak tertulis atau asas umum pemerintahan yang baik atau layak, seperti disebutkan pada uraian sebelumnya, memang dimaksudkan sebagai *verhoogderechtsbescherming* atau peningkatan perlindungan hukum bagi rakyat dari tindakan administrasi negara yang menyimpang.”¹⁹

Awal mula munculnya teori perlindungan hukum ini berpedoman dari teori hukum alam atau sering disebut aliran hukum alam. Aliran hukum alam ini dipelopori oleh beberapa filosof antara lain: plato,

¹⁹ Ridwan HR, 2010, *Hukum Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 290.

Aristoteles yang juga merupakan murid Plato, dan Zeno selaku pendiri aliran Stoic. Menurut aliran hukum alam menyatakan bahwa semua hukum itu bersumber dari Tuhan sehingga bersifat universal atau umum dan abadi, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa antara hukum dan moral tidak dapat dipisahkan. Para penganut aliran hukum alam mempunyai pemikiran bahwa hukum dan moral merupakan cerminan dari berbagai aturan secara internal dan eksternal yang lahir dari proses kehidupan manusia yang dapat diwujudkan melalui hukum dan moral. Seperti yang dikatakan oleh Von Thomas Aquinas bahwa hukum alam merupakan ketentuan yang timbul dari akal manusia yang bersumber dari Tuhan, memiliki tujuan-tujuan dalam hal kebaikan, dibuat oleh orang yang diberi kewenangan mengurus masyarakat dan untuk disebarluaskan.²⁰

Eksistensi dan konsep hukum alam semesta ini masih dipertentangkan dan ditolak oleh sebagian dari filosof-filosof hukum, tetapi dalam kenyataan justru tulisan-tulisan yang dibuat oleh para pakar yang tidak sependapat itu, banyak juga yang menggunakan faham hukum alam yang kemungkinan besar mereka tidak menyadarinya. Alasan yang mendasari penolakan yang dilakukan beberapa filosof hukum terhadap berlakunya aliran hukum alam ini, dikarenakan para filosof masih menganggap pencarian terhadap sesuatu yang absolut dari

²⁰ Von Thomas Aquinas dalam Marwan Mas, 2004, "*Pengantar Ilmu Hukum*", Ghalia Indonesia, Bogor, 116

hukum alam hanya merupakan suatu perbuatan yang sia-sia dan tidak bermanfaat.²¹

Menurut pendapat Von Thomas Aquinas menyatakan bahwa hukum alam merupakan cerminan dari ketentuan undang-undang yang bersifat kekal (*lex naturalis*). Hal ini terjadi jauh sebelum lahirnya aliran-aliran sejarah hukum, ternyata aliran hukum alam ini tidak hanya dikembangkan sebagai ilmu pengetahuan, tetapi juga sudah diterima sebagai prinsip dasar dalam setiap pembentukan peraturan perundang-undangan.

Pemikiran yang lebih eksplisit tentang teori hukum ini merupakan bagian dari bentuk perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) dan kebebasan masyarakatnya, juga dikemukakan oleh Immanuel Kant. Bagi Immanuel Kant, manusia merupakan makhluk berakal, bermoral dan berkehendak bebas. Sehingga negara bertugas menegakkan dan menjunjung tinggi hak-hak dan kebebasan rakyatnya. Kemakmuran dan kebahagiaan rakyat merupakan tujuan utama dari negara dan hukum itu sendiri, oleh sebab itu keberadaan hak-hak dasar yang dimiliki setiap individu khususnya dalam bidang ketenagakerjaan tidak boleh dihalangi oleh siapapun termasuk negara.

Di Indonesia sendiri prinsip perlindungan hukum bagi warga negara telah diatur dengan tegas dalam pembukaan UUD NRI 1945 alinea

²¹ *Ibid* hal 22

keempat terdapat 4 (empat) tujuan negara salah satunya adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan perlindungan terhadap warga negara tersebut dijabarkan dalam ketentuan pasal 28 huruf d ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945 dalam bab X (sepuluh) A tentang hak asasi manusia mengatur : *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”*.

Perlindungan hukum bagi pekerja secara khusus diatur dalam konsiderans UU Ketenagakerjaan huruf d yang menyatakan bahwa : perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Fitzgerald, teori perlindungan hukum bahwa hukum mempunyai tujuan mengintegrasikan dan mengkoordinasikan sebagian kepentingan dalam masyarakat, karena didalam suatu kepentingan, perlindungan terhadap adanya kepentingan yang dimiliki oleh setiap individu hanya dapat dilakukan dengan cara membatasi kepentingan lain

yang dimiliki pihak lain²². Kepentingan hukum adalah mengurus hak dan kepentingan manusia sehingga hukum harus memiliki otoritas tertinggi sehingga dapat menentukan kepentingan manusia mana yang lebih dulu perlu diatur dan dilindungi²³, hal ini sejalan dengan apa yang tertuang dalam ketentuan UUD NRI 1945 Pasal 28 Huruf D yang pada intinya memberikan kewajiban kepada negara untuk memberikan perlindungan dan jaminan bagi terpenuhinya hak-hak para pekerja.

Perlindungan hukum juga harus dapat melihat tahapan dari perlindungan hukum yang lahir dari berdasarkan ketentuan hukum lain dan segala peraturan hukum yang ditaati dan dijunjung tinggi oleh masyarakat yang pada dasarnya merupakan sebuah kesepakatan dari beberapa masyarakat tersebut untuk mengatur perilaku antar anggota masyarakat maupun mengatur hubungan antara perseorangan dengan pemerintah yang selama ini dianggap mewakili kepentingan masyarakat.

Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah sebuah tindakan yang dapat memberikan pengayoman terhadap eksistensi hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain yang mana perlindungan ini diberikan kepada masyarakat dengan tujuan supaya setiap orang dapat menikmati setiap hak yang melekat pada dirinya yang telah diberikan oleh hukum²⁴.

²² Fitzgerald dalam Satjipto raharjo, 2000, *"Ilmu Hukum"*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 53.

²³ *Ibid*

²⁴ *ibid*

2. Teori Sistem Hukum

Dalam negara hukum, sistem hukumnya harus tersusun dalam tata norma hukum secara hirarkis dan tidak boleh saling bertentangan diantara norma-norma hukumnya baik secara vertikal maupun horizontal. Sehingga jika terjadi konflik antar norma-norma tersebut maka akan tunduk pada norma-norma logisnya, yakni norma-norma dasar yang ada dalam konstitusi. Lawrence M. Friedman, mengemukakan bahwa, “*The legal system would be nothing more than all these subsystems put together*”.²⁵ Lawrence M. Friedman juga menyatakan bahwa, “*A legal system in actual operation is a complex organism in which structure, substance, and culture interest*”.²⁶

Berdasarkan hal ini dapat diketahui bahwa, dalam sistem hukum terdapat sub sistem-sub sistem hukum sebagai satu kesatuan yang saling berinteraksi. Suatu sistem hukum dalam operasi aktualnya merupakan sebuah organisme kompleks dimana struktur, substansi, dan kultur berinteraksi. Sub sistem hukum dalam hal ini adalah substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum. Ketiga sub sistem inilah yang sangat menentukan apakah suatu sistem dapat berjalan atau tidak. Menurut Lawrence M. Friedman, substansi hukum (*legal substance*) dan struktur hukum (*legal structure*) yakni :

²⁵ Lawrence M. Friedman, 1974, *The Legal System, A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York, hlm 10

²⁶ *Ibid*, hlm 14

“The structure of a system is its skeletal frame work; it is the permanent shape, the institutional body of the system, the tough, rigid bones that keep the process flowing within bounds, we describe the structure of a judicial system when we talk about the number of judges, the jurisdiction of court, how higher courts are stacked on top of lower courts, what persons are attached to various court, and what their roles consist of. The substance is composed of substantive rules and rules about how institutions should behave.”²⁷

Lawrence M. Friedman juga mengemukakan mengenai budaya hukum (*legal culture*) bahwa, *“It is the element of social attitude and value”*.²⁸ Lawrence M. Friedman juga menyatakan bahwa, *“Legal culture refers, then, to those parts of general culture-customs, opinions, ways of doing and thinking-that bend social forces toward or away from the law and in particular ways”*.²⁹ Dapat dipahami dari uraian dalam teori sistem hukum dari Lawrence M. Friedman bahwa, sistem hukum terdiri dari sub sistem-sub sistem hukum yang saling berinteraksi, yakni :

1. Substansi hukum (*legal substance*) substansi hukum tersusun dari peraturan-peraturan dan ketentuan mengenai bagaimana institusi institusi itu harus berperilaku.

²⁷ *Ibid*,

²⁸ *Ibid*

²⁹ *Ibid*,

2. Struktur hukum (*legal structure*) struktur sebuah sistem adalah kerangka badannya; ia adalah bentuk permanennya, tubuh institusional dari sistem tersebut, tulang-tulang keras yang kaku yang menjaga agar proses mengalir dalam batas-batasnya. Struktur sebuah sistem yudisial terbayang ketika kita berbicara tentang jumlah para hakim, yurisdiksi pengadilan, bagaimana pengadilan yang lebih tinggi berada di atas pengadilan yang lebih rendah, dan orang-orang yang terkait dengan berbagai jenis pengadilan.
3. Budaya hukum (*legal culture*) adalah elemen sikap dan nilai sosial, yang mengacu pada bagian-bagian yang ada pada kultur umum-adat kebiasaan, opini-opini, cara bertindak dan berpikir yang mengarahkan kekuatan- kekuatan sosial menuju atau menjauh dari hukum dan dengan cara-cara tertentu.

Sejalan dengan konsep kebijakan hukum dalam pembentukan sistem hukum yang terdiri dari sub sistem-sub sistem hukum. Penegakan norma harus pasti dan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam hal penegakan hukum, dimana kepastian hukum yang dimaksud adalah perlindungan hukum terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Kepastian hukum secara normatif adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis dalam artian tidak menimbulkan

keragu- raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lain tidak berbenturan atau menimbulkan konflik.

3. Teori *The Limits Of Law*

Peraturan perundang-undangan baik yang tingkatannya lebih rendah maupun lebih tinggi bertujuan agar masyarakat maupun aparat penegak hukum dapat melaksanakannya secara konsisten dan tanpa membedakan antara masyarakat yang satu dengan masyarakat yang lainnya. Semua orang dipandang sama dihadapan hukum (*equality before the law*), namun dalam realitasnya peraturan perundang-undangan yang ditetapkan tersebut sering dilanggar, sehingga aturan itu tidak berlaku efektif. Tidak efektifnya undang-undang bisa disebabkan karena undang-undangnya kabur atau tidak jelas, aparatnya yang tidak konsisten dan atau masyarakatnya tidak mendukung pelaksanaan dari undang-undang tersebut. Apabila undang-undang itu dilaksanakan dengan baik, maka undang-undang itu dikatakan efektif. Dikatakan efektif karena bunyi undang-undangnya jelas dan tidak perlu penafsiran, aparatnya menegakan hukum secara konsisten dan masyarakat terkena aturan tersebut. Istilah teori efektivitas hukum berasal dari terjemahan bahasa inggris, yaitu *effectiveness of legal theory* bahasa belanda disebut *effectiviteit van de jurisdische theorie*, bahasa jermannya yaitu *wirksamkeit der rechtlichen theorie*.

Teori *the limits of law* dari Antony Allot adalah konsep yang membahas tentang batasan batasan hukum dalam mengatur masyarakat dan menyelesaikan konflik, ada 3 (tiga) aspek yang terkait dengan teori ini yakni :

1. Keterbatasan Hukum Formal, hukum formal memiliki keterbatasan dalam menangani masalah masalah yang kompleks.
2. Peran hukum adat, hukum adat atau kebiasaan dapat memainkan peran penting dalam menyelesaikan konflik dan mengatur perilaku masyarakat.
3. Interaksi antara hukum adat dan hukum formal, yang diharapkan dapat mengatasi tantangan tantangan dalam penerapan hukum

Allot menambahkan dalam teori efektivitas hukum yang merupakan bagian dari teori *the limits of law* hukum akan menjadi efektif jika tujuan keberadaan dan penerapannya dapat mencegah perbuatan-perbuatan yang tidak diinginkan sehingga dapat menghilangkan kekacauan.³⁰ Hukum yang efektif secara umum dapat membuat apa yang dirancang dapat diwujudkan, jika suatu kegagalan, maka kemungkinan terjadi pembetulan secara gampang jika terjadi keharusan untuk melaksanakan atau menerapkan hukum dalam suasana baru yang berbeda, hukum akan menyelesaikannya”.

³⁰ Anthoni N. Allot, *The Limits Of Law* 1980 hal 78

Konsep Anthony Allot ini difokuskan pada perwujudannya. Hukum yang efektif secara umum dapat membuat apa yang dirancang dapat diwujudkan dalam kehidupan sosial kemasyarakatan. Teori efektivitas hukum adalah : “Teori yang mengkaji dan menganalisis tentang keberhasilan, kegagalan dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaan dan penerapan hukum”. Ada tiga fokus dalam kajian teori ini, yang meliputi :

- a. Keberhasilan dalam pelaksanaan hukum
- b. Kegagalan didalam melaksanakannya, dan
- c. Faktor- faktor yang mempengaruhinya.

Penerapan norma hukum dalam sistem hukum setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda demikian juga dengan pandangan Anthony Allot. Sistem hukum menurut Anthony Allot, yaitu :

- a. Sistem hukum terdiri dari banyak unsur, beberapa diantaranya tampak di dunia nyata seperti polisi, hakim, penjara, ahli hukum, buku hukum : sementara yang lainnya hanya eksis di dunia maya, suatu dunia mental yang mengambang di atas dunia nyata, namun memiliki kemampuan untuk mempengaruhi apa yang terjadi di dunia nyata; misalnya abstraksi berupa aturan, prinsip, standar, lembaga, norma. Hukum memiliki unsur-unsur abstrak dan berwujud.
- b. Hukum adalah sistem peraturan perilaku. Yang dimaksudkan dengan perilaku orang-orang dalam suatu masyarakat politik. Hanya peraturan

yang dibuat oleh penguasa yang kompeten dan sah dapat disebut sebagai peraturan hukum.

c. Sistem hukum adalah suatu fungsi dari masyarakat yang otonom, yakni sekelompok orang yang terorganisir. Otonom bukan berarti merdeka dalam arti formal melainkan memiliki sistem peraturan tersendiri.

d. Sistem hukum adalah sistem komunikasi yang terdiri dari :

1) *The emitter of law*

a) *The emitter of law* pada masyarakat sederhana dan masyarakat modern sangat berbeda.

b) Pada masyarakat sederhana, emiter tidak membuat tapi meneruskan hukum adat.

c) Pada masyarakat modern terdapat spesialis-spesialis penyamai hukum.

d) Hukum menjadi lebih jelas atau rumit.

2) *The Recipient of law*

a) Tujuan hukum untuk mempengaruhi perilaku para penerima

b) Ada dua golongan:

(1) Para subyek hukum, khusus maupun umum.

(2) Mereka yang mendapat perintah untuk menerapkan, mengubah atau menciptakan hukum itu sendiri, dan untuk menjalankan, mengawasi lembaga-lembaga dan proses hukum

3) *The code : method of transmission*

Pengendalian perilaku tidak perlu diverbalkan. Citra polisi di mata warga lebih banyak lewat pertemuan antara mereka dengan polisi ketimbang mereka mempelajari buku petunjuk tentang tugas atau aturan hukum. Namun apabila perilaku polisi mulai dipersoalkan maka bentuk aturan verbal menjadi dibutuhkan.

4) *The message what is law*

Hukum sebagai sebuah pesan, namun terdiri dari serangkaian atau rangkaian pesan.

5) *The Receiving apparatus*

- a) di masyarakat modern mata lebih berfungsi daripada telinga.
- b) orang lebih memandang hukum sebagai aturan tertulis.
- c) dalam praktek banyak yang diterima dalam bentuk drama: drama persidangan pengadilan, drama konsultasi dengan penasihat hukum, drama penangkapan dan gangguan terhadap hak-hak perseorangan.

6) *The function of law*

- a) Hukum dapat *protektif, kreatif, mandatory, prohibitory*.
- b) Pesan hukum disampaikan untuk memenuhi salah satu atau beberapa diantara fungsi tersebut. Sekalipun dikemas dalam bentuk abstrak, pesan tersebut beroperasi di dunia nyata.

7) *Noise or interference*

- a) Para insinyur mengukur efektivitas sistem komunikasi dengan merujuk pada rasio signal to noise (perbandingan isyarat dan gangguan). Signal adalah pesan, sedangkan noise adalah faktor-faktor luar yang mempengaruhi penerimaan signal tersebut.
- b) Dalam hukum, signal adalah setiap emisi norma hukum atau instruksi dan mengandung pesan dikehendaki emitter.
- c) Noise lebih sulit dilacak sebab bisa ditemukan pada beberapa perlengkapan.

(1) Legal noise in the emission equipment

- (a) Para pembuat norma hukum mungkin tidak memiliki gambaran yang cukup jelas mengenai perbuatan apa yang ingin ditimbulkannya, mekanisme untuk menyebabkannya (menggerakkannya), konteks di mana norma itu akan berfungsi, atau keterbatasan-keterbatasan pada sarana pencetus norma tersebut, yaitu formulasi bahasa dari norma itu. Semua formulasi verbal mengandung cacat dari pesan bahasa yang merupakan sifat dari bahasa itu sendiri.
- (b) Bagaimana mengurangi gangguan ini ? melalui pengulangan-pengulangan (penjelasan panjang lebar atau berlebihan) dan masukan balik.

(2) Legal noise in the medium

- (a) Pesan hukum harus sampai pada penerima yang benar. Si penerima mendapatkan pesan-pesan dari banyak sumber, yang mendapatkan pesan-pesan dari banyak sumber, yang mengatakan kepadanya apa yang sebaiknya dia lakukan seperti pesan etika, pesan dari mereka yang dianggap berwibawa dalam hal berperilaku.
- (b) Diantara emisi dan penerimaan, seringkali terdapat jurang yang lebar. Orang sangat tidak paham akan hukum modern kita.

(3) Legal noise at the receiver

Berbeda dengan masyarakat sederhana yang diatur hukum adatnya, masyarakat modern begitu kompleks sehingga transmisi norma-norma hukum mendapat hambatan sebelum mencapai tujuannya.

8) potentiality, variability and adaptive mechanism of the law

- a) Efektivitas sistem hukum dapat diukur dengan seberapa jauh sistem tersebut dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.
- b) Hukum bisa berubah, bukan hanya dengan menambahkan atau mengurangi norma-norma atau lembaga-lembaga tertentu, akan tetapi dengan mengubah format atau sifatnya. Hukum atau

hukum bisa berubah dari lisan atau kebiasaan menjadi undang-undang Kodifikasi merupakan salah satu variasinya.

c) Efektif tidaknya sistem hukum

(1) Efektivitas sistem hukum dapat diukur dengan seberapa jauh sistem tersebut dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.

(2) Hukum menjadi tidak efektif karena ada sejumlah kelemahan yang melekat padanya, misalnya :

(a) *Transmission losses* : kegagalan dalam transmisi dan komunikasi

(b) *Inappropriateness and institutions* : kelemahan pada sifat norma, pernyataan atau pengekspresianannya, kesesuaiannya dengan elemen lain dalam sistem hukum, atau dengan konteks sosial dimana dia berfungsi.

(c) Kegagalan dalam penerapan.

(d) Kegagalan dalam pengawasan atau monitoring.³¹

4. Teori penegakan hukum

Menurut Soejono Soekanto³² inti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejewantahkan dan sikap tidak sebagai

³¹ Anthony Allot, 1980, *The Limit of Law*, Butterworths, London, hlm 9-19

³² Soerjono Soekanto. 2004, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegeakan Hukum Cet 5 .Jakarta : Raja Grafindo Persada, Jakarta hal 42

rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan perdamaian pergaulan hidup.

Pengertian penegakan hukum itu dapat pula ditinjau dari sudut objeknya, yaitu dari segi hukumnya. Dalam hal ini, pengertiannya juga mencakup makna yang luas dan sempit. Dalam arti luas, penegakan hukum itu mencakup pula nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya bunyi aturan formal maupun nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat. Tetapi, dalam arti sempit, penegakan hukum itu hanya menyangkut penegakan peraturan yang formal dan tertulis saja. Karena itu, penerjemahan perkataan '*law enforcement*' ke dalam bahasa Indonesia dalam menggunakan perkataan 'penegakan hukum' dalam arti luas dan dapat pula digunakan istilah 'penegakan peraturan' dalam arti sempit.³³

Tugas utama penegakan hukum adalah untuk mewujudkan keadilan, karenanya dengan penegakan hukum itulah hukum menjadi kenyataan. Tanpa penegakan hukum, maka hukum tak ubahnya hanya merupakan rumusan tekstual yang tidak bernyali, yang oleh Achmad Ali biasa disebut dengan hukum yang mati karena menurutnya hukum bukan terdiri dari huruf mati pada sebuah kertas yang bisu, tetapi hukum harus hidup sebagai nyawa dan jiwa bernegara.

³³ Agus Rahardjo, 2003, *Cybercrime Pemahaman dan Upaya Pencegahan Kejahatan Berteknologi*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2003), hal. 76.

Konsep penegakan hukum yang bersifat total, menuntut agar semua nilai yang ada dibalik norma hukum turut ditegakkan tanpa kecuali. Konsep yang bersifat full menghendaki perlunya pembatasan dari konsep total dengan suatu hukum formil dalam rangka perlindungan kepentingan individual. Konsep penegakan hukum aktual muncul setelah diyakini adanya diskresi dalam penegakan hukum karena keterbatasan-keterbatasan yang ada dan kurangnya peran serta masyarakat.³⁴

Aparatur penegak hukum mencakup pengertian mengenai institusi penegak hukum dan aparat (orangnya) penegak hukum. Dalam arti sempit, aparatur penegak hukum yang terlibat dalam proses tegaknya hukum itu, dimulai dari saksi, polisi, penasehat hukum, jaksa, hakim, dan petugas sipir pemasyarakatan. Dalam proses bekerjanya aparatur penegak hukum itu, terdapat tiga elemen penting yang mempengaruhi, yaitu: (i) institusi penegak hukum beserta berbagai perangkat sarana dan prasarana pendukung dan mekanisme kerja kelembagaannya; (ii) budaya kerja yang terkait dengan aparatnya, termasuk mengenai kesejahteraan aparatnya, dan (iii) perangkat peraturan yang mendukung baik kinerja kelembagaannya maupun yang mengatur materi hukum yang dijadikan standar kerja, baik hukum materilnya ataupun hukum acaranya. Upaya penegakan hukum secara sistemik haruslah memperhatikan ketiga aspek itu secara simultan, sehingga proses

³⁴ Ibid.

penegakan hukum dan keadilan itu sendiri secara internal dapat diwujudkan secara nyata.

Setiap aparat penegak hukum sebaiknya mempunyai keterampilan, ketelitian dan harus lebih efektif mengantisipasi berbagai kemungkinan adanya faktor-faktor pengaruh, agar supaya tujuan penegakan hukum dapat diwujudkan sebagai seharusnya. Dimaksudkan untuk menegaskan bahwa pada hakikatnya pemerintahan suatu negara hukum modern itu dilakukan oleh hukum, bukan oleh orang lain. Istilah sebaiknya ada "*the rule by law*" yang di maksudkan sebagai pemerintahan oleh orang yang menguatkan hukum sekedar sebagai alat kekuasaan belaka.

Dengan uraian diatas jelas kiranya bahwa yang dimaksud dengan penegakan hukum itu dilakukan untuk menjadikan hukum itu menjadi kenyataan, baik dalam arti formil yang sempit maupun dalam arti materil yang luas, perilaku dalam setiap perbuatan hukum, baik para subjek hukum yang resmi diberi tugas dan kewenangan oleh undang-undang untuk menjamin fungsinya norma-norma hukum yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Dari pengertian yang luas itu, pembahasan tentang penegakan hukum dapat ditentukan sendiri batas-batasnya.

Apakah kita akan membahas keseluruhan aspek dan dimensi penegakan hukum itu, baik dari segi subjeknya maupun objeknya atau kita batasi hanya membahas hal-hal tertentu saja, dalam hal tersebut penulis memberikan gambaran mengenai keseluruhan aspek yang terkait dengan

judul “penegakan hukum sebagai sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan” Seperti disebutkan pada bab sebelumnya, secara objektif norma hukum yang hendak ditegakkan mencakup pengertian hukum formal dan hukum materil. Hukum formal hanya berhubungan dengan peraturan perundang-undangan yang tertulis, sedangkan hukum materil mencakup pula pengertian nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat, hal ini penting untuk dilakukan dengan berkesinambungan untuk memberikan perlindungan bagi masyarakat ketenagakerjaan secara khusus bagi pekerja/buruh yang selalu berada dalam posisi yang lemah dalam suatu hubungan kerja.

Dalam bahasan tersendiri kadang-kadang orang membedakan antara pengertian penegakan hukum dan penegakan keadilan. Penegakan hukum dapat dikaitkan dengan pengertian “*law enforcement*” dalam arti sempit, sedangkan penegakan hukum dalam arti luas, dalam arti materil, diistilahkan dengan penegakan keadilan. Dalam bahasa Inggris juga terkadang dibedakan antara konsepsi “*court of law*” dalam arti pengadilan hukum dan *court of justice* atau pengadilan keadilan. Bahkan, dengan semangat yang sama pula. Mahkamah Agung di Amerika serikat menyebutkan istilah “*Supreme Court of justice*” atau pengadilan keadilan. Istilah-istilah itu dimaksudkan untuk menegaskan bahwa yang harus ditegakkan pada intinya bukanlah norma aturan itu sendiri, melainkan nilai-nilai keadilan yang terkandung di dalamnya memang ada doktrin yang membedakan antara tugas hakim dalam proses pembuktian dalam perkara pidana dan perdata.

Penegakan hukum pada prinsipnya harus dapat memberi manfaat atau berdaya guna (*utility*) bagi masyarakat, namun di samping itu masyarakat juga mengharapkan adanya penegakan hukum untuk mencapai suatu keadilan. Kendatipun demikian tidak dapat kita pungkiri, bahwa apa yang dianggap berguna (secara sosiologis) belum tentu adil, begitu juga sebaliknya apa yang dirasakan adil (secara filosofis), belum tentu berguna bagi masyarakat.³⁵

Dalam pendekatan Undang Undang Ketenagakerjaan yang paling dibutuhkan oleh pekerja/buruh adalah adanya suatu kepastian hukum akan terpenuhinya segala hak- hak dasar mereka yang di atur dalam undang-undang dan kepastian hukum dapat terwujud lewat proses penegakan hukum ketenagakerjaan yang baik. Adanya suatu peraturan seharusnya dapat mengisi kekosongan hukum tanpa menghiraukan apakah hukum itu adil atau tidak. Kenyataan sosial seperti ini memaksa pemerintah untuk segera membuat peraturan secara praktis dan pragmatis, mendahulukan bidang-bidang yang paling mendesak sesuai dengan tuntutan masyarakat tanpa perkiraan strategis, sehingga melahirkan peraturan-peraturan yang bersifat tambal sulam yang daya lakunya tidak bertahan lama, akibatnya kurang menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan dalam masyarakat.

Upaya pembaruan tatanan hukum itu haruslah tetap menjadikan Pancasila sebagai paradigmanya, sebab Pancasila yang berkedudukan

³⁵ Barda Nawawi Arief. Op. Cit. hlm. 21.

sebagai dasar, ideologi, cita hukum dan norma fundamental negara harus dijadikan orientasi arah, sumber nilai-nilai karenanya juga kerangka berpikir dalam setiap upaya pembaruan hukum. Menurut Muladi, diperlukan parameter hukum yang baik agar tercapai penegakannya (*enforceability*) yang tinggi, oleh karena itu ketentuan yang dibentuk harus memenuhi kriteria yaitu: ³⁶

1. *Necessity*, bahwa hukum harus diformulasikan sesuai dengan kebutuhan sistematis dan terencana;
2. *Adequacy*, bahwa rumusan norma-norma hukum harus memiliki tingkat dan kadar kepastian yang tinggi,
3. *Legal certainty*, bahwa hukum harus benar-benar memuat kaidah-kaidah dengan jelas dan nyata, tidak samar-samar dan tidak menimbulkan penafsiran;
4. *Actuality*, bahwa hukum harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat dan zaman, tanpa mengabaikan kepastian hukum;
5. *Feasibility*, bahwa hukum harus memiliki kelayakan yang dapat dipertanggungjawabkan terutama berkenaan dengan tingkat penataannya;

³⁶ Muladi, *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Reformasi Hukum di Indonesia*, The Habibie Center, Jakarta, 2002

6. *Verifiability*, bahwa hukum yang dikerangkakan harus dalam kondisi yang siap uji secara objektif;
7. *Enforceability*, bahwa pada hakikatnya harus memiliki daya paksa agar ditaati dan dihormati;
8. *Provability*, bahwa hukum harus dibuat sedemikian rupa agar mudah dalam pembuktian.

Salah satu kelemahan dalam pembangunan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan saat ini adalah dalam tataran implementasinya bukan dalam tataran pembentukan hukumnya (penciptaan hukum positif, karena soal penciptaan hukum normatif Indonesia luar biasa hebatnya), karena begitu suatu undang-undang disahkan atau diberlakukan, maka dengan berbagai macam kendala akan timbul, karena persoalan hukum bukan sekedar hanya persoalan susunan norma-norma atau untaian kata-kata manis, tetapi menjadi persoalan politik, ekonomi, sosial dan budaya, disamping itu masalah utamanya adalah lemahnya aparat penegak hukum ketenagakerjaan (pegawai pengawas ketenagakerjaan/PPNS ketenagakerjaan) dalam melakukan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan, sehingga membuat UU ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya hanya kelihatan indah dalam secarik kertas namun kosong dan buruk dalam penerapan, sehingga benarlah yang dikatakan Satjipto Rahardjo bahwa hukum apabila tidak bisa diterapkan tidak ada bedanya dengan mayat hidup yang tidak dapat melakukan apa apa.

Belum lagi kalau berbicara mengenai kelemahan dalam berbagai substansi peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang memperlihatkan adanya disharmoni yang normanya kurang jelas sehingga sulit untuk diimplementasikan, disamping itu adanya overlapping substansi antara satu undang-undang dengan undang-undang lainnya, saling rebutan kewenangan antara satu lembaga dengan lembaga lainnya dan adanya intervensi dalam penegakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah daerah yang semakin membuat keruh penegakan hukum itu sendiri.

Fenomena overlapping substansi tersebut tidak selayaknya/perlu terjadi, karena sesama pejabat publik atau civil servant tidak perlu rebutan kewenangan, karena tujuan keberadaan civil servant adalah melakukan tugas sebagai pelayan masyarakat demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh negara. Namun karena kewenangan atau kekuasaan sering dijadikan sebagai sarana untuk melakukan penyimpangan (*abuse of power*), maka ada kecenderungan untuk selalu meminta kekuasaan yang lebih melalui suatu undang-undang. Kebangkitan hukum nasional mengutamakan perlindungan hak asasi manusia dalam sebuah mekanisme sistem peradilan pidana. Perlindungan hak-hak tersebut, diharapkan sejak awal sudah dapat diberikan dan ditegakkan. Selain itu diharapkan pula penegakan hukum berdasarkan undang-undang tersebut memberikan kekuasaan kehakiman yang bebas dan bertanggungjawab. Namun semua itu hanya terwujud apabila orientasi penegakan hukum dilandaskan pada pendekatan sistem,

yaitu mempergunakan segenap unsur di dalamnya sebagai suatu kesatuan dan saling interrelasi dan saling mempengaruhi satu sama lain.

Hukum itu ekspresi dan semangat dari jiwa rakyat (*volksgeist*). Selanjutnya dikatakan bahwa hukum itu tidak dibuat tetapi tumbuh dan berkembang bersama masyarakat. Konsep demikian ini memang didukung oleh kenyataan dalam sejarah yaitu pada masyarakat yang masih sederhana sehingga tidak dijumpai peranan pembuat undang-undang seperti terdapat pada masyarakat modern. Pada masyarakat yang sedang membangun perubahan di bidang hukum akan berpengaruh terhadap bidang-bidang kehidupan lainnya, begitu juga sebaliknya³⁷

Penjelasan di atas menunjukkan fungsi hukum disatu pihak dapatlah dipergunakan sebagai sarana untuk mengubah masyarakat menjadi lebih baik dan di lain pihak untuk mempertahankan susunan masyarakat yang telah ada serta mengesahkan perubahan-perubahan yang telah terjadi dimasa lalu. Jika mengetengahkan hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang sedang pada masa transisi, perlu ada penetapan prioritas-prioritas dan tujuan yang hendak dicapai, sedangkan sumber atau datanya dapat diperoleh melalui penelitian-penelitian terhadap masyarakat diberbagai bidang kehidupan. Data yang sudah diperoleh kemudian diabstraksikan agar

³⁷ Mochtar Kusumaatmaja, 2006, *Konsep-Konsep Hukum dalam Pembangunan*, Alumni, Bandung, hlm.12-13,

dapat dirumuskan kembali ke dalam norma hukum yang kemudian disusun menjadi tata hukum.

Peranan nilai-nilai di dalam masyarakat harus dipertahankan untuk menetapkan kaedah hukum apabila diharapkan kaedah hukum yang diciptakan itu dapat berlaku efektif. Masyarakat yang terlibat dalam melaksanakan pembangunan yakni pekerja/buruh perlu untuk mendapatkan perlindungan hukum yang maksimal untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar mereka sehingga tercipta keharmonisan dalam pembangunan dan tercipta kondisi hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah dan tercipta nilai-nilai dalam masyarakat yang mereka anut. Nilai-nilai yang dianut itu selalu terkait dengan sifat dan sikap orang-orang yang terlibat di dalam masyarakat yang membangun.³⁸

5. Teori keadilan

Ada banyak pendapat dari para ahli mengenai keadilan, namun adalah mustahil dapat di bahas secara komprehensif dalam tulisan ini, namun demikian diantara banyak teori tentang keadilan maka penulis hanya mengambil beberapa teori keadilan dari para ahli yang dijadikan acuan dan dasar untuk melihat apa yang menjadi sesuatu yang dinamakan keadilan.

Aristoteles mengemukakan dalam teori tujuan hukum yakni (teori etis) mengatakan bahwa pada hakikatnya asas tujuan hukum adalah untuk

³⁸ Moh, Mahfud MD, 2010, *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.5

memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya semata mata di tentukan oleh kesadaran etis mengenai apa saja yang disebut adil dan apa yang tidak adil.

Purnadi Purbacaraka³⁹, mengutip apa yang dikatakan Aristoteles bahwa keadilan terdiri atas keadilan distributif (memberi bagian) dan keadilan korektif (mengadakan perbaikan) sering disebut dengan keadilan kumulatif yakni :

1. Keadilan Distributif, mengatur pembagian barang-barang dan penghargaan kepada setiap orang sesuai dengan kapasitas dan kedudukannya dalam masyarakat, serta menghendaki perlakuan yang sama bagi mereka yang berkedudukan menurut hukum.
2. Keadilan Korektif/keadilan kumulatif, menekankan suatu ukuran dari prinsip-prinsip teknis yang menguasai administrasi daripada hukum (pelaksanaan Undang Undang). Dalam mengatur hubungan hukum perlu ditemukan ukuran umum untuk menanggulangi akibat akibat perbuatan tanpa memandang siapa orangnya dan maksudnya harus dapat dinilai menurut suatu ukuran objektif. Hukuman harus memperbaiki kejahatan, ganti rugi harus memperbaiki memperbaiki kesalahan/penyelewengan, pengembalian harus memperbaiki keuntungan yang diperoleh dengan tidak wajar.

³⁹ Purnadi Purbacaraka dan M Khodir Ali, 1990 Bandung PT. Citra Aditya Bakti Hal. 12-13)

Keadilan hukum menurut Ulpianus harus identik dengan keadilan umum. Ulpianus berpendapat, keadilan bertumpu pada tiga sari hukum, yakni *honeste vivere, alterum non laedere dan suum cuique tribure* yang berarti “hidup secara terhormat, tidak mengganggu orang lain dan memberikan kepada setiap orang apa yang menjadi haknya.”⁴⁰

Dalam teori keadilan dari John Rawls, mengatakan bahwa tujuan utama untuk membangun teorinya adalah menyajikan konsep keadilan yang menggeneralisasikan dan mengangkat teori kontrak sosial dari John Locke , J.J. Rousseau dan Imanuel Kant ke tingkat abstraksi yang lebih tinggi. Untuk melakukan hal ini tidak akan menganggap kontrak sosial sebagai satu satunya cara untuk memahami masyarakat tertentu atau untuk membentuk pemerintahan tertentu. Namun gagasan yang menandainya adalah bahwa prinsip-prinsip keadilan bagi struktur dasar masyarakat merupakan tujuan dari kesepakatan⁴¹.

Selanjutnya John Rawls keadilan sebagai *fairness* dimulai dengan pilihan prinsip pertama dari konsepsi keadilan maka setelah ia memilih konsepsi keadilan, kita dapat menganggap bahwa mereka memilih suatu konstitusi atau Undang undang untuk menegakan hukum dan lainnya, kesemuanya sesuai dengan prinsip keadilan yang sebelumnya disepakati.

⁴⁰ Eddy Army, 2020, *Bukti elektronik Dalam Praktek Peradilan*, Jakarta Timur, Sinar Grafika hlm 27

⁴¹ John Rawls, 2011, *A Theori Of Justice (Teori Keadilan, Dasar- dasar Politik Untuk Mewajibkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara)* diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru, Yogyakarta, Prasetyo, Cet. II Pustaka Pelajar hlm. 12

Situasi sosial adalah adil jika melalui rangkaian kesepakatan hipotesis ini bisa dimasukan dalam sistem aturan umum yang mendefinisikannya. Selanjutnya perlu diketahui bahwa terdapat 2 (dua) Prinsip Keadilan, yakni :

1. Keadilan membutuhkan kesetaraan dalam penerapan hak dan kewajiban dasar.
2. Ketimpangan sosial dan ekonomi misalnya ketimpangan kekayaan dan kekuasaan, hanyalah jika mereka menghasilkan kompensasi keuntungan bagi semua orang, khususnya bagi anggota masyarakat yang paling tidak beruntung.

Prinsip-prinsip ini menyingkirkan pembenaran institusi-institusi dengan alasan bahwa kebutuhan diseimbangkan dengan manfaat yang lebih besar secara keseluruhan. Ini mungkin bisa saja dilakukan namun tidak adil jika sebahagian orang harus kekurangan agar orang lain bisa menikmati kemakmuran, dan tidak ada ketidakadilan dalam keuntungan yang lebih besar yang diperoleh segelintir orang yang menyatakan bahwa situasi orang-orang lemah akan membaik. Gagasan intuitifnya adalah karena kesejahteraan semua orang tergantung pada skema kerja sama yang tanpanya tidak akan ada orang yang bisa mencapai kepuasan hidup. Pembagian keuntungan harus menggambarkan kehendak kerjasama semua orang yang ada didalamnya, termasuk mereka yang kurang beruntung. Prinsip yang diuraikan di atas tampaknya menjadi kesepakatan yang fair atas dasar dimana mereka yang lebih kaya atau lebih beruntung dalam kondisi

sosial mereka, tidak bisa disebut pantas mendapatkannya bisa mengharapkan kehendak kerjasama dari orang lain ketika sejumlah skema merupakan suatu yang dibutuhkan. Teori keadilan di atas menekankan bahwa keadilan harus mendatangkan nilai nilai positif dalam mewujudkan penegakan hukum yang berkeadilan di Indonesia.

b). Landasan Konseptual

1. Konsep Ketenagakerjaan

Hubungan ketenagakerjaan merupakan hubungan *disperatas (dienstverhoeding)* yang menempatkan kedudukan pekerja atau buruh dalam posisi tawar (*bargening position*) yang lemah. Bagir Manan menyatakan bahwa hukum perburuhan harus dilihat sebagai bentuk instrument negara untuk memberikan perlindungan kepada kaum buruh, instrument hukum ketenagakerjaan bertujuan menciptakan kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan kerja yang seringkali timpang, di mana buruh berada dalam hubungan sub-ordinasi (di bawah perintah majikan). Selanjutnya Tjandra berpendapat bahwa berangkat dari premis dasar posisi pengusaha dan buruh yang tidak seimbang tersebut, hukum masuk sebagai salah satu alat untuk membantu yang lebih lemah yakni “pekerja” dengan memperkenalkan norma-norma demokratis kedalam ruang yang disebut ruang privat dari korporasi dan pasar, dimana solidaritas buruh dan aksi kolektif adalah nilai-nilai yang dihormati. Hukum perburuhan mempunyai asas, perburuhan yang

menempatkan hubungan yang tidak seimbang serta menempatkan sebagai bawahan (*subordinat*) sedangkan hukum perdata menempatkan hubungan yang seimbang diantara para pihak. Ismono menyatakan bahwa apabila hubungan kerja diserahkan sepenuhnya kepada para pihak untuk mengaturnya dapat terjadi ketimpangan karena perbedaan *bargening position* dari para pihak dalam hubungan kerja, oleh karenanya diperlukan peran afirmatif dari pemerintah melalui legislasi bidang ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan hukum bagi pekerja.

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh jelas tidak bisa di samakan seperti hubungan hukum secara perdata pada umumnya, di mana kedudukan para pihak adalah sama di depan hukum *equality before the law* oleh sebab itu, sangat beralasan apabila hukum perburuhan baik materil maupun formil harus lebih berpihak kepada kaum lemah yakni pekerja atau buruh yang dibuat tersendiri oleh negara dengan segala *lex spesialisnya*. Dengan adanya perbedaan sosial ekonomis dan posisi tawar *burgening position* antara pengusaha dan pekerja buruh maka negara harus hadir untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah.⁴²

Hukum ketenagakerjaan seharusnya merupakan hukum yang masuk dalam ranah hukum privat atau hukum perdata dan sering disebut hukum

⁴² Abdul Khakim, S.H., M.Hum 2020 Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia , Bandung, PT. Citra Aditya Bakti hal. 12

perdata khusus, karena hubungan hukum yang timbul antara pekerja/buruh dengan pengusaha dimulai dengan perjanjian kerja yang disepakati dan dibuat secara lisan maupun secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perjanjian tersebut berisi hak dan kewajiban yang kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan permasalahan atau sengketa. Dalam ranah hukum perjanjian maka hubungan kerja antara pekerja/buruh wajib tunduk pada prinsip-prinsip dan asas-asas hukum perjanjian yang diatur dalam buku III KUH Perdata seperti : pertama, ketentuan pasal 1320 tentang syarat syarat sahnya satu perjanjian yakni, adanya kata sepakat, cakap bagi yang melakukannya, suatu hal tertentu (ada yang diperjanjikan) dan suatu sebab yang halal (apa yang diperjanjikan tidak bisa bertentangan dengan undang-undang) kedua, ketentuan pasal 1338 yang dikenal dengan *asas "pacta sunt servanda"* atau janji harus ditepati yang dapat diartikan bahwa perjanjian menjadi undang-undang yang mengikat para pihak yang menyepakatnya, dan yang ketiga harus memperhatikan pasal 1321 KUH perdata yang pada pokoknya membarikan batasan bahwa perjanjian itu menjadi batal karena 3 (tiga) hal yaitu penipuan, ancaman dan kekhilafan.

Perjanjian kerja pada dasarnya berada pada ranah hukum privat/perdata namun berubah menjadi ranah publik karena dalam Undang Undang Ketenagakerjaan memberikan kewenangan kepada pemerintah melalui aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan yakni pegawai

pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi pelaksanaan daperjanjian kerja baik dari segi substansinya maupun pelaksanaannya apakah hubungan kerja tersebut bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan atau tidak. Apabila terdapat pelanggaran terhadap ketentuan perundang-undangan yang diatur dalam perjanjian kerja seperti pelanggaran terhadap ketentuan upah minimum, cuti, lembur, pesangon dan lainnya maka pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat melakukan tindakan *preventif edukatif* dan *represif non justitia* untuk memperbaikinya apabila gagal maka harus di proses lewat penegakan hukum ketenagakerjaan oleh PPNS ketenagakerjaan yang terkordinasi dengan penyidik Polri atau dikenal dengan istilah *represif pro justitia*.

Dalam upaya memahami hukum perburuhan, terlebih dahulu perlu dipahami batasan-batasan pengertian hukum perburuhan. Terdapat pengertian-pengertian yang menitik beratkan pada aspek-aspek tertentu tanpa memperhatikan aspek lainnya, sebagaimana telah dirumuskan oleh beberapa serjana, hal ini mempersempit pengertian hukum perburuhan itu sendiri. Misalnya A.N Molenaar menitikberatkan pada subjek hukum hukum saja tanpa mempertimbangkan aspek-aspek lainnya, imam soepomo menekankan pada hal-hal yaitu apa yang diatur oleh hukum perburuhan tanpa memperhatikan aspek lainnya.

Selanjutnya untuk menjelaskan pengertian hukum perburuhan secara komprehensif perlu diuraikan batasan ruang lingkup berlakunya hukum

perburuhan menurut teori “*gabiedsler*” yang dikemukakan oleh J.H.A. LOGEMAN dalam konteks hukum ketenagakerjaan teori ini digunakan untuk membatasi ruang lingkup subjek hukum (pengusaha dan pekerja), hubungan kerja dan materi aturan ketenagakerjaan itu sendiri⁴³, demikian juga mengenai pemahaman paradigma hukum perburuhan perlu diuraikan cara pandang berbagai permasalahan hukum perburuhan ditinjau dari ilmu kaidah hukum, ilmu pengertian dan filsafat hukum perburuhan. Disamping itu untuk memperjelas pemahaman tentang hukum perburuhan, maka letak hukum perburuhan dalam sistem tata hukum Indonesia, juga perlu diuraikan agar jelas termasuk kedalam hukum perburuhan publik atau termasuk dalam hukum perburuhan keperdataan hukum perburuhan pidana.

Akhirnya dijelaskan pula beberapa sumber-sumber hukum perburuhan yang menjadi acuan para pihak jika terjadi perselisihan di antara para buruh dengan pengusaha. Kaidah-kaidah yang ditetapkan sendiri oleh para pihak yang terikat dalam suatu hubungan kerja, misalnya perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan kebiasaan. Selanjutnya kaidah-kaidah yang dibuat oleh pihak ketiga yang tidak tersangkut dalam hubungan kerja, misalnya peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan, perjanjian internasional yang mengatur hak-hak atau kewajiban-kewajiban buruh.

⁴³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Pensi (Jakarta) PT. Raja Grafindo Persada 2001

Pengertian hukum perburuhan beberapa serjana mengemukakan pendapatnya mengenai batasan pengertian hukum perburuhan secara berbeda-beda. Perbedaan pengertian hukum perburuhan disini terletak pada perbedaan fokus cara melihat dari satu sisi saja, tanpa memperhatikan sisi lainnya yang tidak kalah penting untuk dijelaskan. Misalnya pada yang melihat dari sudut subjek hukum saja, atau dari segi materi atau permasalahan yang diatur saja. Tanpa melihat sudut pandang ruang lingkup waktunya atau dari sudut pandang ruang lingkup wilayah.⁴⁴

a. A. N Molenaar

Hukum perburuhan adalah suatu bagian dari hukum yang berlaku yang mengatur hubungan antara buruh dengan buruh, buruh dengan pengusaha, buruh dengan penguasa, dan penguasa dengan pengusaha.

b. M.G Levenbach

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan dilakukan di bawah suatu pimpinan, dan dengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.

⁴⁴ PAloysius Uwiyo, 2020, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, hal. 1-2.

c. S. Mok

Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.

d. New Van Esvel

Hukum perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang meliputi hubungan antara pekeja dan pemberi kerja termasuk pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab sendiri

e. Imam soepomo

Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Berangkat dari definisi hukum perburuhan di atas maka pengertian hukum perburuhan masih belum menyeluruh karena masing-masing definisi belum menjawab permasalahan yang ada dalam hukum perburuhan karena ruang lingkup masing-masing definisi masih terbatas masih belum dapat menggambarkan hukum perburuhan secara komprehensif.⁴⁵

2. Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam suatu hubungan ketenagakerjaan seringkali terdapat perbedaan kepentingan antara pengusaha dan pekerja dan seringkali ketidaksepahaman

⁴⁵ Zeni Asyhadie, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. Hlm 75

tentang pelaksanaan hubungan kerja tidak dapat dihindari, dan ketidaksepahaman tersebut apabila tidak dicegah maka akan menjadi suatu perselisihan/sengketa. UU PPHI mendefinisikan Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang terjadi dengan didahului atau tanpa didahului suatu pelanggaran hukum yang tidak dapat dimaikan antara pekerja dan pengusaha⁴⁶. Perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan suatu tindakan pelanggaran hukum, pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor yakni :

1. Sebagai akibat terjadinya perbedaan paham tentang pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dalam tindakan pengusaha atau pekerja yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha membayar upah pekerja dibawah ketentuan upah minimum atau pengusaha tidak memberikan cuti tahunan, atau pengusaha yang tidak membayar upah lembur. Pelanggaran hak pekerja oleh pengusaha merupakan faktor terjadinya perselisihan.
2. Perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan pelanggaran hukum ini, juga dapat terjadi karena adanya diskriminasi di tempat kerja seperti karena gender, suku, ras dan agama yang berbeda.

⁴⁶ Sherly Ayuna Putri, 2021 *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan asas sederhana cepat dan biaya murah sebagai Upaya perwujudan kepastian hukum*, hal. 2.

Terjadinya perselisihan di antara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.

Menurut Zeni Asyhadie pokok masalahnya adalah kekurangan pada umumnya berkisar pada masalah ⁴⁷ :

1. Pengupahan
2. Jaminan sosial
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
5. Adanya masalah pribadi.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila atau hubungan kerja yang dilakukan harus memenuhi nilai-nilai yang terkandung dalam lima sila dalam Pancasila seperti, nilai ketuhanan, nilai kemanusiaan, musyawarah untuk mufakat dan nilai persatuan serta yang paling penting adalah nilai keadilan.

⁴⁷ *Ibid*

Menurut Charles perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan hal berikut.⁴⁸

1. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan.

Hal ini tercermin dari tindakan-tindakan pekerja buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum misalnya pengusaha tidak mempertanggungjawabkan buruh pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti, dan sebagainya.

2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama, tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Adapun perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh hal berikut.

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan keguguran kandungan Menurut pengusaha, buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.

⁴⁸ *Ibid*

2. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transportasi, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujui.

Berdasarkan ketentuan UU PPHI disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 bahwa: "Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/srikat buruh dalam suatu perusahaan."⁴⁹

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 dan dibagi dalam 4 macam atau jenis perselisihan yaitu sebagai berikut:⁵⁰

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 2 tahun 2004). bahwa:

"Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena

⁴⁹ R. Joni Bambang S. 2013, *Hukum Ketenaga Kerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, , hlm 289-290

⁵⁰ *Ibid*

perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku".

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang diterapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 UU PPHI).

Perselisihan kepentingan menurut Iman Soepomo (Lalu Husni, 2005: 44-45) terjadi karena "Ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan." Adapun perselisihan kepentingan (interest disputes) adalah "*Involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations*".

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dilihat adanya perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumannya, baik yang disebutkan dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, maupun perjanjian kerja bersama, sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap

substansi hukum yang telah ada, misalnya perubahan syarat syarat kerja tanpa dirundingkan terlebih dahulu dan lain sebagainya.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Selain perselisihan hak dan kepentingan dalam hubungan industrial, juga dikenal adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Perselisihan PHK berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU PPHI adalah:

"Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak

"Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja/buruh tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja/buruh tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh. PHK tidak seringkali merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari karena adanya pelanggaran bersifat mendesak dulunya dikenal dengan istilah pelanggaran berat yang dilakukan oleh pekerja yang memiliki akibat hukum yakni pekerja pekerja akan kehilangan hak pesangon sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja, Hubungan Kerja, Waktu istirahat dan PHK, disamping itu kebanyakan PHK terjadi bukan karena kesengajaan pihak pengusaha namun karena pekerja

tidak bertanggung jawab terhadap perjanjian kerja dengan melakukan pelanggaran pelanggaran secara berulang dan diberikan surat peringatan atau surat teguran tiga kali berturut turut.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja serta dasar-dasar yang dapat dijadikan alasan PHK termasuk larangan bagi pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama:

7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawin;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Selain larangan bagi pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan-alasan tersebut di atas, dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan juga diatur tentang alasan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan pelanggaran bersifat mendesak, yaitu:

1. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan barang atau uang milik pengusaha atau milik teman sekerja dan atau milik teman pengusaha;
2. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
3. Mabuk, minum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di tempat kerja;
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja,
6. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau

10. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang terbukti melakukan kesalahan berat seperti tersebut tidak diberi uang pesangon. Sekalipun demikian, pekerja yang bersangkutan berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. PHK juga dapat diajukan oleh pekerja/buruh kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) dan (2) Undang Undang Ketenagakerjaan dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

1. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
2. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama
4. (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
5. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan, atau

6. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

d. Perselisihan Antar serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya dalam Satu Perusahaan

Dalam UU PPHI, dalam Pasal 1 angka 5 disebutkan bahwa Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah: "Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan".

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/ buruh di suatu perusahaan tidak dibatasi. Dengan semakin bertambahnya jumlah serikat pekerja/serikat buruh, perselisihan antar sesama serikat pekerja/serikat buruh juga semakin besar potensi untuk terjadi. Hal ini dapat terjadi dalam hal: "Perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha, serikat pekerja/buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha,

sementara serikat pekerja/buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama".

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui cara mediasi bersifat wajib (*mandatory*) apabila cara penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase tidak disepakati oleh para pihak. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Berdasarkan ketentuan Pasal 10 UU PPHI diatur bahwa dalam selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Adapun mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilaksanakan sebagai berikut :

1. Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan;
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya;
3. Bilamana ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak, dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih;

4. Bila ternyata dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis;
5. Mediator harus sudah mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah sidang mediasi dilaksanakan;
6. Pihak-pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan tanggapan atau jawaban secara tertulis atas anjuran mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah anjuran mediator diterima;
7. Bila ternyata pihak-pihak yang berselisih tidak memberikan tanggapan atau jawaban tertulis, dianggap menolak anjuran mediator;
8. Dalam hal pihak-pihak yang berselisih dapat menerima anjuran mediator, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari harus dibuatkan perjanjian bersama (PB) untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili hukum pihak-pihak yang berselisih untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
9. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan dan atau pihak-pihak menolak anjuran mediator, salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pekerja/buruh bekerja.

Perbedaan antara cara penyelesaian perselisihan bipatrit dan mediasi adalah masuknya pihak luar selain para pihak yang berselisih. Dalam bipatrit, perundingan dilakukan terbatas pada pihak-pihak yang berselisih, sementara dalam mediasi, ada pihak luar, yaitu mediator sebagai penengah untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.⁵¹

3. Konsep Penegakan hukum Ketenagakerjaan

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum (*legal system*), di mana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya mulai pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan sehingga tercipta kondisi hubungan industrial yang harmonis. Sebuah ironi ketika hukum (baca undang-undang) dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat besar, tetapi sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat. Penegakan hukum ketenagakerjaan harus dilakukan dengan prinsip kehati-hatian dan harus mengedepankan musyawarah untuk mufakat sebagai *premium remedium* atau cara pertama yang diambil ketika terjadi perselisihan.

⁵¹ R. Joni Bambang S., S.H., M.H. Hukum Ketenaga Kerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 291-295

Terdapat 3 komponen penting yang saling terkait dalam hubungan ketenagakerjaan, yakni pemerintah sebagai *regulator* dan *inspector*, pengusaha sebagai sumber investasi dan pekerja sebagai ujung ujung tombak yang bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, apabila kondisi hubungan industrial ini terjalin dengan baik maka akan tercipta kondisi hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja sehingga masalah masalah atau sengketa ketenagakerjaan akan dapat dihindari, namun apabila sengketa tidak dapat dihindari atau diselesaikan maka dapat diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah lewat tahapan mediasi baik *bipartite* maupun *tripartite* sesuai ketentuan UU PPHI.

Berdasarkan teori hukum dinyatakan bahwa berlakunya hukum sebagai kaidah apabila :

1. Hukum berlaku secara yuridis, di mana hukum itu didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi derajatnya;
2. Hukum berlaku secara sosiologis, di mana hukum dapat berlaku efektif kaidahnya diterima oleh masyarakat; dan
3. Hukum berlaku secara filosofis, di mana hukum itu sesuai dengan cita-cita kebenaran sebagai nilai positif yang tertinggi dalam masyarakat.

Kemudian, apakah hukum ketenagakerjaan kita sekarang ini sudah memenuhi kaidah-kaidah di atas? Apabila ya, satu masalah fundamental dalam upaya penegakan hukum teratasi. Langkah selanjutnya adalah

bagaimana pelaksanaan penegakan hukum di lapangan. Namun, apabila belum atau tidak, berarti masalah penegakan hukumnya akan lebih rumit lagi karena di depan masih ada beberapa masalah lain yang harus diatasi, yakni integritas serta kapasitas aparat penegak hukum, sarana dan prasarana penegakan hukum, serta kesadaran masyarakat terhadap penegakan hukum itu sendiri.⁵²

Jika dicermati, substansi penegakan hukum itu sangat bergantung pada faktor manusianya yakni para aparat penegak hukum dibidang ketenagakerjaan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan PPNS (penyidik pegawai negeri sipil) dan mediator hubungan industrial, konsiliator dan arbiter serta hakim PHI dan hakim Mahkamah Agung dalam menjalankan hukum. Produk hukum kita sejauh ini belum cukup memadai dan belum cukup baik dalam memenuhi ketiga kaidah di atas serta sarana prasarananya yang tidak menunjang, disamping itu mental aparat penegak hukum kita masih rapuh dan kesadaran masyarakat sangat rendah, tentu berakibat menjadikan hukum tidak dapat berlaku efektif. Ternyata, indikasi penyebabnya, antara lain, adanya aparat penegak hukum (oknum-oknum) yang menjual hukum kepada masyarakat (yang berduit) dalam hal ini adalah pengusaha yang senang membeli hukum. Inilah yang menjadikan hukum kita mandul karena semuanya hanya diatur berdasarkan materi, dan pekerja selalu menjadi

⁵² Soekanto. 2004, *Faktor Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Cetakan I, PT Bulan Bintang, Jakarta, hlm. 4.

korban. Hukum sekarang ini tidak dapat diharapkan untuk menyelesaikan berbagai konflik karena hukum telah menjadi komoditi berbagai pihak untuk kepentingan pribadi dan bukan untuk kepentingan hukum.

Hukum yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan ternyata yang terjadi hanya ketidakadilan. Proses peradilan yang ada lebih banyak sebagai sandiwara dan dagelan para elit politik dan elit pemerintahan dengan dalangnya adalah aparat penegak hukum. Jadi, sumber utama sakitnya hukum di negara ini adalah karena aparat penegak hukum yang kemudian virusnya juga menjalar di masyarakat sehingga sempurnalah penyalahgunaan hukum itu. Pihak yang merusak tatanan hukum adalah elit-elit pemerintahan, elit-elit politik, aparat penegak hukum (dalam arti luas), dan masyarakat. Oleh sebab itu, menurut penulis, sudah menjadi kewajiban kita semua untuk berperan aktif dalam memperbaiki dan melaksanakan hukum dengan benar agar hukum kita benar-benar bisa ditegakkan menjadi supremasi hukum, khususnya supremasi hukum ketenagakerjaan.

Dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu masyarakat, pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, serta pemerintah. Pengusaha hendaknya benar-benar wajib menaati segala ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada. Akan lebih baik lagi jika pengusaha tidak hanya membatasi diri dengan aturan hukum normatif, tetapi juga melakukan dan memberikan hal-hal yang memiliki nilai positif dan kualitasnya di atas ketentuan normatif. Kalaupun

terjadi kekosongan atau celah hukum, justru pengusaha harus mengambil peran aktif untuk mengisi atau melengkapi. Jangan sebaliknya, karena adanya kekosongan atau celah hukum, malah disalahtafsirkan atau dimanfaatkan dan bahkan dilanggar jiwa keadilan hukumnya.

Demikian pula bagi pekerja/buruh, mereka harus menaati ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, menjunjung tinggi serta bertanggung jawab terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati. Apabila pekerja/buruh dalam bekerja dan memperjuangkan nasibnya menaati ketentuan hukum, dapat dijamin mereka akan berada pada posisi yang aman, dan akan tercipta hubungan industrial yang harmonis di dalam suatu hubungan kerja. Dalam hubungan ketenagakerjaan peran organisasi serikat pekerja/serikat buruh harus benar-benar berfungsi sebagai pembina pekerja dengan baik, menjadi fasilitator yang baik dalam hubungan pekerja dengan pengusaha dan bukan menjadi provokator yang membuat hubungan pengusaha dan pekerja menjadi keruh. Karena sengketa ketenagakerjaan tidak jarang terjadi karena buruknya peran serikat yang kurang mampu menjembatani kepentingan pekerja untuk menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang baik. Disamping itu jika terjadi pengusaha meyimpangi hukum, pekerja/buruh diharapkan mampu melakukan kontrol, biasanya melalui serikat pekerja/serikat buruh mengingatkan atau memberikan saran perbaikan kepada pengusaha. Di sini, tinggal apakah pengusaha mau mempertimbangkan atau tidak saran serikat

pekerja/serikat buruh itu? Ketika tidak, tinggal prosedur yang harus ditempuh dan ini tentu perlu keberanian.

Pihak terakhir adalah pemerintah, yang merupakan *regulator* dan *inspector*, yang fungsi *inspector* tersebut dijalankan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada dinas/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 178 UU Ketenagakerjaan). Apakah itu pejabat struktural atau fungsional, mereka harus benar-benar memiliki kapasitas dan kapabilitas atau bekal cukup serta mental yang tangguh dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Bekal yang cukup berupa pemahaman akan substansi hukum ketenagakerjaan dengan segala aspeknya secara menyeluruh. Sedangkan mental yang tangguh berupa komitmen dan integritas moral yang tinggi dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Hukum harus ditegakan tanpa pandang bulu secara *equal* atau seimbang.

Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah penegakan hukum ketenagakerjaan harus ditingkatkan, jangan sampai terjadi pemihakan sehingga hukum menjadi supremasi di dalam kehidupan masyarakat. Dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan tindakan preventif dan represif menjadi tumpuan karena pejabat tersebut merupakan ujung tombak yang diberikan kewenangan oleh Undang Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan untuk memasuki seluruh tempat pekerjaan dilakukan atau tempat yang diduga dilakukannya suatu pekerjaan dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Disamping itu ada

pejabat fungsional mediator hubungan industrial dalam fungsinya memberikan pembinaan dan bertugas untuk menyelesaikan sengketa yang telah ada dengan cara non litigasi yaitu memediasi kedua belah pihak yang bersengketa yakni pengusaha dan pekerja untuk dapat di selesaikan secara musyawarah sehingga menyelesaikan sengketa secara dini tanpa melalui tahapan non litigasi pada PHI. Persoalannya sekarang, bagaimana kualitas dan kuantitas pegawai pengawas dan mediator hubungan industrial yang dimiliki oleh masing-masing daerah. Kualitas SDM-nya apakah sudah memadai dan kuantitasnya apakah sesuai dengan rasio jumlah pekerja dan perusahaan yang ada?

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kualitas dan kuantitas pegawai pengawas ketenagakerjaan maupun penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) ketenagakerjaan yang bertugas mengawasi hubungan kerja untuk memastikan apakah sudah dijalankan sesuai ketentuan perundang undangan dan mediator yang bertugas untuk memfasilitasi perundingan apabila terjadi perselisihan pada suatu daerah masih menjadi permasalahan, terutama untuk daerah yang padat industri. Demikian pula dampak euphoria otonomi daerah, kualitas pengawasan semakin menurun. Penyebabnya, antara lain, terdapat beberapa daerah melakukan penempatan petugas pada instansi bidang ketenagakerjaan yang tidak menganut pola *the right man on the right place*, termasuk penempatan pegawai pengawas dan mediator hubungan industrial. Tampak penempatan petugas tersebut cenderung berorientasi

pada kepentingan politis (political oriented) semata, bukan profesionalisme. Banyak pegawai yang ditempatkan tidak mengerti dan tidak memahami substansi teknis ketenagakerjaan. Akibatnya, jika menghadapi permasalahan di lapangan, mereka harus belajar dulu. Sementara permasalahan ketenagakerjaan terus bertambah, baik kuantitas maupun kualitasnya. Ini salah satu permasalahan otonomi bidang ketenagakerjaan yang serius sehingga perlu mendapatkan perhatian dan penanganan secara arif.

Untuk itu pemerintah perlu menerapkan konsep ideal penegakan hukum sehingga hukum ketenagakerjaan menjadi sarana dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan serta menjadi wadah dalam melindungi pekerja/buruh dengan segala harkat dan martabatnya secara menyeluruh. Konsep hukum progresif dimulai dari asumsi dasar bahwa hukum adalah untuk manusia, bukan sebaliknya. Hukum progresif tidak menerima hukum sebagai institusi yang mutlak dan final, tetapi sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan kepada manusia. Hukum progresif ditujukan untuk melindungi rakyat menuju pada ideal hukum dan menolak status quo, serta tidak ingin menjadikan hukum sebagai teknologi yang tidak berhati nurani, tetapi sebagai institusi yang bermoral.

Dengan demikian, jelas peran ketiga pihak (pengusaha, pekerja/buruh termasuk serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah) sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya penegakan hukum ketenagakerjaan. Membahas penegakan hukum ketenagakerjaan tentu sangat terkait erat dengan

kedudukan hukum ketenagakerjaan sendiri dalam sistem hukum nasional. Di mana di dalamnya ada keterkaitan dengan aspek hukum perdata, aspek hukum administrasi (hukum tata usaha negara), dan aspek hukum pidana.⁵³

4. Tindak pidana ketenagakerjaan

Tindak pidana ketenagakerjaan adalah segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh seseorang yang melanggar ketentuan UU ketenagakerjaan dan diancam dengan sanksi pidana. Dalam UU ketenagakerjaan terdapat beberapa kategori tindak pidana yakni : tindak pidana ketenagakerjaan yang dikategorikan sebagai kejahatan dan tindak pidana yang dikategorikan sebagai pelanggaran maupun tindak pidana ringan.

Adapun yang dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan dalam bidang ketenagakerjaan adalah perbuatan yang diatur dalam ketentuan pasal Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pengusaha mempekerjakan dan melibatkan anak- anak pada pekerjaan yang terburuk, pelanggaran terhadap ketentuan pasal 74 jo. Pasal 183 ayat (1) UU ketenagakerjaan;
- 2) Pengusaha tidak membayar pesangon kepada pekerja buruh yang mengalami PHK dan tidak di ikutkan jaminan pensiun, pelanggaran

⁵³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet Ke- 5, Edisi Revisi , PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020 hlm. 407-410.

ketentuan ketentuan pasal 167 ayat (5) jo. Pasal 184 ayat (1) UU ketenagakerjaan;

- 3) Pengusaha mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa Ijin dan perseorangan yang mempekerjakan TKA pelanggaran pasal 42 ayat 1 dan 2 jo. Pasal 184 ayat (1) UU ketenagakerjaan;
- 4) Pengusaha mempekerjakan anak yang tidak memenuhi persyaratan UU ketenagakerjaan pelanggaran ketentuan pasal 68 dan 69 UU jo. Pasal 185 ayat (1) ketenagakerjaan;
- 5) Pengusaha tidak memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk menjalankan ibadah yang diwajibkan agamanya pelanggaran ketentuan pasal 80 UU jo. Pasal 185 ayat (1) ketenagakerjaan;
- 6) Pengusaha yang tidak memberikan cuti sebelum dan sesudah melahirkan dan yang mengalami keguguran bagi pekerja perempuan, pelanggaran ketentuan pasal 82 UU jo. Pasal 183 ayat (1) ketenagakerjaan;
- 7) Pengusaha membayar upah dibawah upah minimum pelanggaran ketentuan pasal 89 ayat (4) jo. Pasal 185 ayat (1) ketenagakerjaan;
- 8) Pemberi kerja yang memungut iuran BPJS yang menjadi beban pekerja namun tidak menyetorkannya kepada BPJS, dan pemberi kerja yang tidak membayar iuran BPJS yang menjadi kewajibannya,

pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 19 jo. Pasal 55 Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang BPJS ;

Perbuatan yang dikategorikan tindak pidana pelanggaran dalam UU ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Tidak memberikan perlindungan mencakup (kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan) bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan di dalam maupun luar negeri, pelanggaran ketentuan pasal 35 jo. Pasal 186 UU ketenagakerjaan.
- 2) Pengusaha tidak membayar upah pada saat buruh tidak masuk kerja karena pekerja sakit yang alasannya sesuai dengan ketentuan perundang undangan (sakit, haid hari pertama kedua, pekerja menikah, mengkhitan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran dll) pelanggaran ketentuan pasal 93 ayat (2)
- 3) Pelanggaran terhadap ketentuan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja;
- 4) Pelanggaran terhadap ketentuan Undang-undang No. 7 tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Perbuatan yang dikategorikan sebagai tindak pidana ringan yang di atur dalam peraturan perundang undangan diluar UU Ketenagakerjaan adalah Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan

peraturan pelaksanaannya yang mengatur syarat syarat keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang apabila tidak dipatuhi dianggap sebagai tindak pidana pelanggaran seperti pengusaha tidak menyiapkan APD (alat pelindung diri) bagi pekerja atau orang lain yang berada di tempat kerja yang memiliki resiko bahaya, pengusaha yang tidak memasang gambar gambar keselamatan kerja, pengusaha yang tidak memeriksakan kesehatan pekerjanya secara berkala, pengusaha yang tidak mensertifikasi peralatan K3 dan operator alat K3 yang berhubungan erat dengan hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di tempat kerja.

Sanksi pidana penjara dan denda di atur dalam Ketentuan Pasal 185-189 UU Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut.

Pasal 185

1. Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
2. Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana Kejahatan.

Pasal 186

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) atau ayat (3), atau Pasal 93 ayat (2), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda

- paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 187

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), ayat (2), atau ayat (3), Pasal 85 ayat (3), atau Pasal 144 dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Pasal 188

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, atau Pasal 148 dikenai sanksi pidana denda paling sedikit Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Sanksi Administratif di atur dalam ketentuan Pasal 190 ayat (1) UU Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 5, Pasal 6, Pasal 14 ayat (1), Pasal 15, Pasal 25, pasal 37 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 42 ayat (1) Pasal 47 ayat (1), Pasal 87, pasal 92 pasal 106 pasal 126 ayat (3) atau Pasal 160 ayat (1) dan (2).

Keistimewaan hukum pidana terletak pada daya paksa yang berupa ancaman pidana sehingga memungkinkan hukum ini dipatuhi dan ditaati oleh tiap- tiap individu atau subjek hukum yang lain. Dalam hal ini dapat dilihat dalam kehidupan nyata bahwa hukum pidana tidak mengadakan kaidah-

kaidah menimbulkan kewajiban-kewajiban yang tidak ada. Ia mempertahankan kaidah-kaidah yang diadakan di lapangan lain dengan pengancaman hukuman. Kewajiban-kewajiban yang ditimbulkan dilapangan lain mendapat sifat memaksa yang dipertajam sungguhpun seringkali kewajiban-kewajiban hanya tinggal dipertegas dalam undang-undang pidana. Hukum pidana bekerja dengan sanksi yang sangat mendalam dan memperkuat-peraturan peraturan yang telah ada dengan sehebat-hebatnya, tetapi ia sendiri tidak mengadakan peraturan-peraturan itu. Hukum pidana pada hakikatnya adalah sanksi.⁵⁴

1. Sanksi pidana yang ada di dalam hukum pidana merupakan salah satu penderitaan yang istimewa sebab pidana yang diancamkan kepada calon pelanggar kaidah-kaidah yang bersangsi tadi, pasti dikenakan kepada pelanggar-pelanggar atau pelaku kejahatan yang dapat berupa pidana mati, pidana penjara dan benda atau sanksi-sanksi lain yang telah ditentukan oleh kaidah-kaidah pidana sesuai dengan perkembangan dan pertumbuhan hukum. Maksud ancaman pidana tersebut adalah untuk melindungi kepentingan orang dalam pergaulan hidup.

Hukum pada hakikatnya adalah perlindungan kepentingan manusia, yang merupakan pedoman tentang bagaimana sepatutnya orang harus

⁵⁴ Sudarsono, Pengantar Ilmu Hukum, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007. hal. 211

bertindak. Akan tetapi hukum tidak sekedar merupakan pedoman belaka, perhiasan atau dekorasi. Hukum harus ditaati, dilaksanakan, dipertahankan dan ditegakkan, karena itu ada sebagian orang yang mengatakan bahwa hukum tidak dapat lagi disebut hukum apabila tidak dilaksanakan.⁵⁵

Jenis-jenis tindak pidana kejahatan dan pelanggaran di bidang ketenagakerjaan dan pemberlakuan sanksi pidana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Hal ini merupakan jaminan perlindungan dan kepastian hukum pihak-pihak yang terkait di bidang ketenagakerjaan untuk menaati dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan tidak melakukan perbuatan-perbuatan kejahatan yang dapat dikenakan sanksi pidana apabila terbukti secara sah menurut hukum telah dilakukan oleh pelaku.

Pemberlakuan sanksi pidana terhadap tindak pidana kejahatan di bidang ketenagakerjaan, merupakan bagian dari upaya penegakan hukum untuk mencegah terjadinya perbuatan-perbuatan yang dilakukan oleh pengusaha pilihan terakhir yang di tempuh apabila terjadi pelanggaran ketenagakerjaan setelah menempuh langkah langkah preventif edukatif. Hal ini untuk memberikan kepastian hukum dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia. Keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan bagi pekerja sangat bergantung pada dapat atau tidaknya sanksi yang telah di atur tersebut untuk diterapkan dan hal ini tergantung pada *man behind the*

⁵⁵ Jawahir Thontowi, 2007, *Pengantar Ilmu Hukum*. Pustaka Fahima. Yogyakarta. hal.179

gun atau aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan dalam melaksanakan fungsinya. Apabila gagal maka keadilan dan kepastian hukum hanyalah angan angan belaka karena hukum hanya melindungi secara tekstual tidak pada keadaan yang nyata.

5. Tahapan Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan

Penegakan hukum adalah langkah represif yang akan ditempuh apabila terjadi sengketa ketenagakerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan mekanisme perdata khusus dalam proses litigasi dan non litigasi atau lewat mekanisme pidana yang telah dilakukan langkah *preventif edukatif* maupun *represif non justitia* yang tidak dilaksanakan atau tidak taati oleh pengusaha sehingga memaksa aparat penegak hukum untuk menyelesaikan dengan mekanisme *represif pro justitia* atau penegakan hukum, yang tujuan akhirnya dengan dijatuhkan sanksi lewat putusan pengadilan pidana bagi ketidakpatuhan pengusaha dalam melaksanakan ketentuan perundang-undangan. Adapun tahapan penegakan hukumnya ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

a) Pengawasan ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32 jo. Peraturan Presiden R.I. Nomor 21 tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan

peraturan di bidang ketenagakerjaan, dan menurut ketentuan pasal 176 UU Ketenagakejaan tindakan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah ujung tombak penegakan hukum ketenagakerjaan karena penegakan hukum ketenagakerjaan dimulai dengan tindakan pengawasan ketenagakerjaan, yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan yang diatur dalam Undang Undang Nomor 3 tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang Undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948 nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia pengawasan perburuhan yakni :

1. Memasuki semua tempat-tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan dan apabila pegawai pengawas ketenagakerjaan di tolak memasuki tempat kerja maka mereka dapat memasukinya dengan bantuan Polisi Negara;
2. Meminta keterangan keterangan baik tertulis maupun lisan dari para pihak yang terkait dalam hubungan kerja.
3. Mengusut pelanggaran dan kejahatan di bidang perburuhan;

Proses Penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan memiliki prinsip bahwa pengenaan sanksi pidana merupakan ultimum remedium (cara

terakhir) bukan premium remedium (cara pertama) yang akan di tempuh apabila terjadi tindak pidana ketenagakerjaan. Adapun Mekanisme penegakan hukum ketenagakerjaan dimulai dengan tindakan pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan permenaker nomor 33 tahun 2016 jo. Permenaker Nomor 1 tahun 2020 tentang Tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

1. Tahapan *Preventif Edukatif*

Tahapan preventif edukatif adalah tahapan pembinaan atau penasehatan teknis yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan cara mensosialisasikan ketentuan Undang Undang dibidang ketenagakerjaan kepada Pengusaha/badan usaha dan /atau kepada tenaga kerja.

2. Tahapan *represif non justicia*

Tahapan ini merupakan tahapan yang dikenal dengan istilah Wasmatlitrik (pengawasan, pengamatan, penelitian dan pengawasan) tindakan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada pelaku usaha untuk memotret dan memastikan dari dekat terhadap kepatuhannya terhadap ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan. Pemeriksaan yang dilakukan dalam tahapan *represif non justicia* terbagi dalam 4

jenis pemeriksaan yang di atur dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yakni :

1) Pemeriksaan Pertama

Pemeriksaan pertama adalah pemeriksaan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja yang belum pernah diperiksa sebelumnya, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 22 Permenaker Nomor 33 tahun 2016. Tanggung jawab dari pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan pertama minimal 5 (lima) badan usaha setiap bulannya untuk memastikan kepatuhan para pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap ketentuan UU ketenagakerjaan.

2) Pemeriksaan Berkala

Pemeriksaan berkala adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada suatu badan usaha yang telah diperiksa sebelumnya, setelah pemeriksaan pertama pada periode tertentu misalnya setiap 6 bulan atau 1 tahun, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 23 Permenaker Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

3) Pemeriksaan Khusus

Pemeriksaan khusus dilakukan pengawas ketenagakerjaan karena adanya pengaduan/laporan dari tenaga kerja, pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan/atau laporan dari masyarakat terkait dugaan terjadinya tindak pidana ketenagakerjaan di tempat kerja, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 24 dan 25.

4) Pemeriksaan Ulang

Pemeriksaan ulang merupakan pemeriksaan kembali yang dilakukan oleh pegawai pengawas yang lebih tinggi pangkatnya atas permintaan pekerja atau pimpinan.

Bahwa didalam melaksanakan kewajibannya melakukan wasmatlitrik (pengawasan, pengamatan, penelitian dan pemeriksaan) pegawai pengawas ketenagakerjaan diberikan kewenangan untuk memasuki seluruh tempat kerja atau tempat yang diduga dilaksanakan suatu pekerjaan, meminta dokumen dokumen ketenagakerjaan yang terkait dengan pemenuhan hak normatif tenaga kerja (slip gaji/bukti pembayaran upah, bukti kepesertaan dan bukti pembayaran iuran BPJS ketenagakerjaan dan Kesehatan, bukti pembayaran upah lembur, bukti pembayaran kompensasi PKWT dll). dan apabila dari hasil Wasmatlitrik tersebut di temukan indikasi terjadinya tindak pidana ketenagakerjaan maka Pegawai pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan produk

hukum berupa Nota Pemeriksaan I dan Nota Pemeriksaan II dan/atau penetapan hal ini sesuai Ketentuan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 jo. Permenaker Nomor 1 tahun 2020 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Adapun isi dari nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan yaitu; jenis kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dan menyebutkan pasal yang dilanggar dan sanksi pidana dan atau administratif yang akan dikenakan kepada pengusaha apabila tidak melaksanakan nota pemeriksaan pegawai pengawas dan jangka waktu yang diberikan untuk menindaklanjuti nota pemeriksaan tersebut. Nota pemeriksaan I (pertama) diberikan waktu kepada pengusaha untuk menindaklanjutinya selama 30 (tiga puluh) hari kerja (pasal), apabila tenggang waktu tersebut telah lewat dan pengusaha tidak melaksanakan isi nota pemeriksaan maka pegawai pengawas ketenagakerjaan di berikan Nota Pemeriksaan II yang berisi penegasan kepada pengusaha untuk segera melaksanakan kewajibannya dan kepada pengusaha di berikan waktu 14 (empat belas hari) kerja.

Bahwa apabila pengusaha setelah menerima nota pemeriksaan I dan atau Nota Pemeriksaan II langsung melaksanakan isi nota pemeriksaan maka kasus atau masalah ketenagakerjaan dianggap selesai karena prinsip dalam penegakan hukum ketenagakerjaan mengedepankan penerapan sanksi sebagai *Ultimum Remedium* (cara

terakhir) yang ditempuh dan bukan Premium Remedium (cara pertama), dan tindakan ke tingkatan selanjutnya yakni penyelidikan dan/atau penyidikan tidak perlu dilakukan. Namun sebaliknya apabila pengusaha tidak melaksanakan isi nota pemeriksaan I dan II dalam tenggang waktu yang di tentukan maka pengawas ketenagakerjaan melimpahkan berkas pemeriksaan kepada Penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) di bidang ketenagakerjaan yang ada di bidang pengawasan untuk memproses lebih lanjut ke tingkatan lidik dan sidik.

3. Tahapan Represif Pro Justicia

Tahapan ini dilaksanakan sebagai ultimum remedium atau cara terakhir apabila semua upaya hukum seperti preventif edukatif, represif non justicia telah dilakukan. Dalam penegakan hukum ketenagakerjaan tahapan penyelidikan dan penyidikan atau dikenal dengan tahapan represif pro justicia, merupakan langkah yang dilakukan sebagai langkah terakhir sebagai tindak lanjut dari langkah preventif edukatif dan represif non justicia dari pegawai pengawas ketenagakerjaan yang tidak dilaksanakan oleh pihak pengusaha/badan usaha yang melakukan tindak pidana.

Terhadap semua jenis tindak pidana ketenagakerjaan yang di atur dalam UU Ketenagakerjaan dapat dilakukan tindakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam fungsi *preventif edukatif* dan *represif*

non justicia dan atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan Penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut Penyidik Polri), sesuai ketentuan pasal 182 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) jo. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang KUHAP.

Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir di lokasi penelitian penulis Provinsi Sulawesi Utara aparat penegak hukum dibidang ketenagakerjaan PPNS atau Penyidik Polri tidak pernah mengangkat ada satu kasuspun sampai proses penegakan hukum tahapan penyidikan bahkan sampai kepada pemeriksaan di pengadilan. Padahal ada banyak tindak pidana ketenagakerjaan yang terjadi yang dilaporkan kepada dinas tenaga kerja, apa yang menyebabkan penegakan hukum ketenagakerjaan tidak berjalan dengan baik akan dijawab penulis dengan penelitian, apa yang melatarbelakangi lemahnya penegakan hokum pidana ketenagakerjaan, apakah disebabkan oleh subtansi hukum, struktur hukum atau budaya hukum yang lemah atau alasan alasan hukum lainnya.

5. Aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan

Aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan dibagi dua dibidang perdata khusus dan pidana ketenagakerjaan di bidang perdata khusus adalah :

1. Mediator hubungan Industrial

Menurut ketentuan pasal 1 ayat (12) UU PPHI mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang di tetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Konsiliator hubungan industrial

Menurut ketentuan pasal 1 ayat (15) UU PPHI Seseorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan,perselisihan phk dan perselisihan antar serikat pekerja dalam suatu perusahaan.

3. Arbiter Hubungan Industrial

Seseorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (ketentuan pasal 1 ayat (15) UU PPHI)

Menurut ketentuan pasal 1 ayat (14) Seseorang yang memenuhi syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan phk dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya kepada arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

4. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

Pengawas ketenagakerjaan adalah Pegawai negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan. Pasal 1 butir 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Peran pegawai pengawas sangat penting untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan

peraturan perundang-undangan dan memberikan penasehatan teknis bagi pengusaha dan pekerja didalam satu Perusahaan dalam fungsi pembinaan.

5. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Ketenagakerjaan/Penyidik Polri

Tindak pidana ketenagakerjaan merupakan tindak pidana bersifat tertentu dan bukan tindak pidana umum, yang memberikan kewenangan kepada penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) ketenagakerjaan untuk melakukan tindakan lidik/sidik sebagaimana di atur dalam Pasal 182 UU No.13 Tahun 2003 jo. UU Cipta kerja, kemudian dalam proses tersebut pasal 7 Undang undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang KUHAP jo. Undang Undang Nomor 20 Tahun 2025 tentang KUHAP yang baru mewajibkan PPNS untuk berkordinasi dengan penyidik polri dalam proses penyidikan pidana ketenagakerjaan, untuk memberikan petunjuk dalam pemberkasan atau dalam proses lidik/sidik. Adapun kewenangan PPNS ketenagakerjaan meliputi:

1. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

3. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana ketenagakerjaan;
5. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana ketenagakerjaan;
6. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan;
7. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Adanya kewenangan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan kepada Penyidik PPNS disebabkan adanya materi penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang bersifat teknis, disamping itu PPNS ketenagakerjaan telah memiliki pengetahuan yang cukup yang didapatkan lewat pelatihan pengawasan ketenagakerjaan dan pelatihan sebagai PPNS ketenagakerjaan sehingga tidak dapat diharapkan penguasaan hal-hal bersifat teknis tersebut kepada Penyidik Polri sebagai penyidik umum. Dalam pelaksanaan tugasnya penyidik PPNS tetap dalam koordinasi Penyidik

Polri dengan tujuan untuk menjaga keterpaduan proses penyidikan. Perlunya koordinasi itu karena kadang diperlukan upaya paksa dalam proses penyidikan yang kewenangannya hanya dimiliki oleh penyidik Polri, khususnya upaya paksa penangkapan dan penahanan. Pelaksanaan penyidikan yang dilakukan oleh Penyidik PPNS harus diatur dengan tegas tentang batas-batas kewenangannya sebagai penyidik sebab seorang penyidik PPNS memiliki dua fungsi dan kewenangan sekaligus, yaitu sebagai aparat pemerintah administrasi yang memiliki kewenangan berdasarkan hukum dan sebagai penyidik yang memiliki kewenangan- kewenangan berdasarkan hukum pidana, batas batas ini harus dijalankan sesuai ketentuan sehingga tidak terjadi dismarmonisasi dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.

6. Jaksa

Jaksa merupakan pejabat fungsional yang bertindak sebagai penuntut umum dan pelaksana putusan pengadilan (eksekutor) dalam kasus pidana, termasuk dalam tindak pidana ketenagakerjaan. Tugas utamanya adalah melakukan penuntutan perkara di pengadilan, sebelum tahapan penuntutan jaksa berwenang memeriksa berkas perkara dari penyidik apakah telah lengkap atau tidak dan kemudian memutuskan apakah kasus akan diproses lebih lanjut ke tahapan penuntutan.

7. Hakim

Merupakan aparat penegak hukum yang memiliki tugas dan peranan yang sangat penting dan besar, yang akan menyelesaikan semua sengketa lewat putusan putusannya baik hakim PHI maupun hakim pidana. Hakim berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang dihadapkan kepadanya untuk mengakhiri sengketa. Adapun hakim pada penyelesaian sengketa ketenagakerjaan adalah hakim karir, hakim ad hoc perwakilan organisasi pengusaha dan hakim ad hoc perwakilan serikat buruh/serikat pekerja baik yang ada di PHI maupun di Mahkamah Agung yang di atur dalam (Pasal 1 butir 18 dan 19 UU PPHI), dan putusan hakim adalah putusan yang mengakhiri perkara, dan menurut penulis putusan hakim adalah hukum dalam suatu perkara yang harus dilaksanakan karena memiliki kekuatan eksekutorial. Sebagaimana asas yang dikenal dalam hukum pidana terkait dengan putusan hakim yakni : “*Res Judicata Pro Varitate Habetur* “ yang berarti setiap putusan hakim wajib dihormati dan dijalankan. Ketidakpatuhan terhadap putusan hakim haruslah dianggap sebagai salah satu bentuk “*comtemp of court*” atau penghinaan terhadap lembaga peradilan.

F. Kerangka Pikir

1. Alur Pikir

Penegakan hukum ketenagakerjaan terhadap sengketa ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui 2 (mekanisme) yaitu; pertama menggunakan mekanisme perdata khusus sesuai UU PPHI yang mengedepankan mediasi baik *bipartit* dan *tripartite* sebagai sarana utama dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan karena hubungan hukum ketenagakerjaan merupakan hubungan hukum di ranah hukum perdata/privat, apabila mediasi (*bipartit* dan *tripartite*) gagal maka dilanjutkan sampai pemeriksaan pada PHI dan mekanisme kedua dengan menggunakan prosedur pidana ketenagakerjaan sesuai UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 tahun 2016 jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 tahun 2020 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan,

Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir terdapat 236 sengketa ketenagakerjaan yang diselesaikan melalui mekanisme perdata khusus yakni mediasi bipartit dan tripartit yang ditangani oleh mediator hubungan industrial pada dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi Sulawesi Utara. 169 sengketa dapat diselesaikan pada tahapan tripartit (mediasi oleh mediator) dan dikeluarkan perjanjian bersama (PB) sedangkan 69 sengketa lainnya tidak selesai dalam tahapan tripartit dan dikeluarkan anjuran oleh mediator yang

selanjutnya diselesaikan melalui gugatan ke PHI. Disamping itu 69 sengketa lainnya tidak selesai dalam tahapan mediasi namun hanya 37 kasus saja yang berlanjut penyelesaiannya ke tahapan litigasi ke PHI sedangkan 32 kasus sisanya memilih untuk tidak melanjutkan proses tersebut atau dengan kata lain sengketa ketenagakerjaan tersebut tidak selesai karena pilihan para pihak yang kebanyakan pihak tersebut adalah pekerja.

Terdapat beberapa putusan PHI atau Mahkamah Agung di tingkat kasasi yang telah dijatuhkan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap namun tidak dilaksanakan oleh (pengusaha) di antaranya:

- 1) Putusan Mahkamah Agung Nomor : 456 K/PDT.SUS-PHI/2024 tanggal 29 April 2024, Perselisihan (PHK) antara Mario S. Sanger dkk sebagai penggugat melawan PT. Binatara Persada Sutan Raja Resort and Convention Center sebagai tergugat yang dalam amarnya menghukum tergugat/termohon kasasi untuk membayar hak pekerja (pesangon dan PMK) sebesar Rp. 182.074.500.
- 2) Putusan Mahkamah Agung Nomor : 223 K/PDT.SUS-PHI/2024 tanggal 4 maret 2024 dalam perselisihan hak (upah tidak dibayar) antara Tommy Andrean Soetrisno sebagai penggugat melawan PT. Dharma Utomo Megah (Hotel The Sentra Manado) sebagai tergugat, yang dalam amarnya menghukum tergugat/termohon kasasi untuk membayar hak pekerja yakni selisih upah sebesar Rp. 562.500.000.

Kedua putusan pengadilan tersebut hingga saat ini tidak dilaksanakan meskipun putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap dan telah lewat 2 tahun bahkan lebih sejak dijatuhkan putusan. Pada hakikatnya semua putusan pengadilan memiliki kekuatan eksekutorial namun tidak dilaksanakannya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap oleh pengusaha dalam beberapa sengketa ketenagakerjaan menggambarkan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan terdapat masalah yang serius yang perlu untuk dicarikan solusi sehingga putusan tersebut tidak non eksekutorial dan hak pekerja dapat dipenuhi

Bahwa disamping penyelesaian perdata khusus terdapat mekanisme penyelesaian pidana ketenagakerjaan, namun dalam kurun waktu yang sama tidak ada satupun kasus pidana yang diproses dan berakhir pada dijatuhkannya putusan pidana bagi pengusaha yang melakukan tindak pidana ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara. Di Indonesia sendiri hanya terdapat 2 (kasus) pidana yang di proses sampai di jatuhkannya putusan pengadilan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Lemahnya sumber daya atau kapabilitas dan kapasitas aparat penegak hukum ketenagakerjaan dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan memperlihatkan kelemahan mendasar dari penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan, sehingga belum mampu menjadi sarana penyelesaian sengketa

ketenagakerjaan yang efektif sehingga pekerja belum mendapatkan keadilan dan kepastian hukum, banyak hak pekerja tidak diterima dan banyak pengusaha yang melakukan tindak pidana tidak dijatuhi sanksi sehingga UU ketenagakerjaan belum dilaksanakan secara maksimal. Kemampuan negara dalam menegakan hukum akan mempengaruhi supremasi hukum di Indonesia, kemampuan negara tersebut adalah kemampuan untuk memproses tindak pidana termasuk ketenagakerjaan dengan baik, sehingga penegakan hukum dapat dijadikan sarana penyelesaian tindak pidana ketenagakerjaan.

Teori yang digunakan sebagai dasar penelitian ini adalah teori perlindungan hukum sebagai *grand theory*, teori sistem hukum dan teori penegakan hukum sebagai *middle theory* dan teori *the limits of law* sebagai *applied theory*. Teori keadilan sebagai teori dasar untuk menganalisis penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan dan yang menjadi tujuan utama dari penegakan hukum adalah memberikan keadilan, karena menurut H.L.A. Hart “keadilan adalah nilai yang paling legal dari hukum tanpa mengesampingkan kepastian hukum dan kemanfaatan”. Hal ini penting, karena hakikat pembentukan undang undang ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan hukum bagi terpenuhinya hak hak pekerja.

Teori sistem hukum sebagai landasan teori dalam mengkaji permasalahan penelitian yakni penegakan hukum ketenagakerjaan

yang belum menjadi sarana efektif dalam menyelesaikan sengketa guna mencari dan menemukan alasan-alasan yuridis, sosiologis yang menjadi kendala dalam penegakan hukum ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan bagi pekerja sehingga unsur keadilan, kepastian hukum dan keadilan terpenuhi.

Teori *the limits of law* dijadikan sebagai dasar teori untuk menemukan *ius constituendum* dalam penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga hukum ketenagakerjaan menjadi sarana penyelesaian sengketa ketenagakerjaan bukan sebaliknya menjadi sarana untuk menghentikan atau menggantung proses penegakan hukum yang tidak berujung. Penegakan hukum ketenagakerjaan diharapkan mampu untuk menjadi sarana bagi pekerja untuk mendapatkan keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan secara nyata bukan hanya secara lisan atau tekstual.

2. Bagan Kerangka Pikir



3. Definisi Operasional

1. Undang Undang Ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan jo. Undang Undang nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
2. Aparat Penegak Hukum yang penulis maksudkan adalah aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan seperti: Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan, Mediator Hubungan Industrial, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) ketenagakerjaan, Penyidik Polri, Jaksa dan Hakim PHI atau Hakim MA yang memutus perkara ketenagakerjaan
3. Pekerja/buruh menurut ketentuan pasal 1 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;
4. Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.
5. Penegakan hukum adalah upaya untuk menegakan norma norma hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh aparat penegak

hukum di bidang ketenagakerjaan seperti mediator dan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan lainnya

6. Sengketa Ketenagakerjaan adalah sengketa yang terjadi antara pekerja dan pengusaha baik secara perdata khusus maupun secara pidana akibat tidak dipenuhinya hak dan kewajiban pekerja yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, Perjanjian Kerja barsama dan Undang undang ketenagakerjaan.
7. Tindak Pidana yang dimaksudkan penulis adalah tindak pidana ketenagakerjaan adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja, pengusaha atau pihak lain yang melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan di ancaman dengan sanksi.
8. Kejahatan yang dimaksudkan penulis adalah perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pengusaha/badan usaha, pekerja atau pihak lain yang dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan menurut undang undang ketenagakerjaan.
9. Pelanggaran yang dimaksudkan penulis dalam penelitian ini adalah perbuatan melawan hukum atau melanggar undang undang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh pengusaha/badan usaha,

pekerja atau pihak lain yang dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran menurut undang undang ketenagakerjaan.

10. Efisien yang penulis maksudkan adalah dengan optimalnya penegakan hukum ketenagakerjaan dapat di berikan secara cepat, cermat dan adil.

11. Efektif yang penulis maksudkan adalah dalam penelitian ini adalah hasil akhir dari penegakan hukum akan memberikan keadilan kepastian dan manfaat bagi pengusaha dan pekerja sehingga tidak ada yang dirugikan.

12. Putusan pengadilan adalah putusan PHI atau putusan MA dalam perkara ketenagakerjaan.