

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah negara hukum, dan yang dimaksud negara hukum adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan. Konsepsi Negara Hukum atau “*Rechtsstaat*” yang sebelumnya hanya tercantum dalam Penjelasan undang-undang dasar 1945, dirumuskan dengan tegas dalam Pasal 1 ayat (3) yang menyatakan, bahwa “Negara Indonesia adalah Negara Hukum.”. Ketentuan mengenai negara hukum, menjadikan Indonesia sebagai negara yang menjalankan urusan pemerintahannya berdasarkan pada norma-norma atau ketentuan hukum yang berlaku. Artinya bahwa konsekuensi sebagai negara hukum, Indonesia harus membentuk suatu aturan dalam bentuk Peraturan Perundang-undangan yang dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan kenegaraannya. Aturan tersebut, dimaksudkan untuk menjadikan negara menjamin perlindungan hak dan kewajiban segenap rakyatnya berdasarkan UUD 1945. Sehingga apabila aturan tentang hak dan kewajiban dapat dipenuhi, maka tujuan negara hukum sebagai pemberi keadilan sosial bagi seluruh rakyatnya akan tercapai.

Konsep negara hukum adalah bentuk kehidupan bernegara ideal zaman modern yang bersifat dinamis karena selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan tuntutan kebutuhan umat manusia dalam berbagai aspek dan faset kehidupan bersama”.¹ Artinya, bahwa negara hukum akan terus berjalan secara dinamis dalam hal pemberlakuan peraturan perundang-undangan sesuai dengan kebutuhan pemerintahnya. Sebagai negara hukum, suatu negara harus memperhatikan asas-asas atau prinsip negara hukum yang wajib dijalankan supaya tercapai kesejahteraan secara umum. Ada beberapa

¹ Hotma P. Sibuea dan Dwi Seno Wijanarko, *Dinamika Negara Hukum*, Depok : Rajagrafindo Persada : 2020, hlm. 11.

asas hukum yang dapat diturunkan dari pokok pendirian “kepentingan umum”. Beberapa asas pokok tersebut adalah ²:

1. Prinsip kesejahteraan umum;
2. Prinsip tanggung jawab sosial negara dan pemerintah yang aktif dalam penyelenggaraan negara;
3. Asas legalitas; dan
4. Asas diskresi.

Berdasarkan pada asas-asas pokok negara hukum diatas, bahwa kebutuhan hukum akan penjelasan hak dan kewajiban warga negara diatur melalui suatu peraturan perundang-undangan yang dibentuk untuk melindungi hak-hak warga negara yang kemudian tujuannya untuk mencapai pada kesejahteraan rakyat. Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke IV, berisi tujuan negara bahwa salah satu tugas Pemerintah Negara Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan umum, maka Pemerintah Indonesia melakukan pembangunan nasional di segala bidang salah satunya yaitu pembangunan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan penjelasan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap

² *Ibid*, hlm. 12

sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang ada saat ini, belum memberikan gambaran secara jelas mengenai pengawasan ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Indonesia. Memasuki era liberalisasi pasar kerja bebas, mobilitas tenaga kerja antar negara cenderung meningkat ditandai dengan adanya "*request*" dan "*offer*" dari negara anggota WTO kepada Indonesia yang meminta Indonesia, membuka kesempatan terhadap tenaga kerja profesional asing untuk dapat bekerja di Indonesia. Kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam menyikapi pada perubahan multi dimensional tersebut harus tetap mengarah pada prinsip selektivitas dan satu pintu (*one gate policy*), sehingga kepentingan perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dapat terlaksana.

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja / buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.³ Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja / buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

³ Penjelasan atas UU No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan, LN 2003/No.91, TLN No.4309

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja/buruh, dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial. Timbulnya hukum ketenagakerjaan dikarenakan adanya ketidaksetaraan posisi tawar yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan (antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan), dengan alasan itu pula dapat dilihat tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah agar dapat meniadakan ketimpangan hubungan di antara keduanya. Untuk mencapai tujuan hukum pada umumnya, yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.

Maka diperlukan proses pembentukan dan pelaksanaan hukum agar sesuai dengan tujuan tersebut. Akan tetapi, menurut Sunaryati Hartono, hukum bukan merupakan suatu tujuan melainkan hanya merupakan jembatan yang akan membawa kepada ide yang dicita-citakan, ide yang di cita-citakan itu tidak lain merupakan tujuan hukum itu sendiri yaitu keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum. Dalam usaha untuk mewujudkan pembinaan hukum nasional, politik hukum menentukan hukum yang seharusnya berlaku mengatur berbagai hal kehidupan dengan kehidupan bermasyarakat dan bernegara, yang sering diistilahkan dengan kebijakan hukum (*legal policy*).⁴ Banyak masyarakat yang masih melihat bahwa hukum ketenagakerjaan hanya sebatas hubungan pengusaha dan pekerja atau sebatas

⁴ Sunaryati Hartono dalam Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta: Sofmedia, 2011, hlm. 2-3.

permasalahan perdata. Padahal melihat dari definisi yang telah dijelaskan oleh Imam Soepomo dan ciri khusus yang ada dalam hukum ketenagakerjaan dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah hukum publik, yang meliputi hukum administrasi dan juga hukum pidana. Dimana pemerintah bisa masuk dan ikut campur dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan sifatnya, hukum ketenagakerjaan memiliki kedudukan dalam tata hukum nasional Indonesia pada bidang hukum administrasi, hukum perdata, dan hukum pidana.

1. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi
Ada 2 hal yang harus diperhatikan, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara menyangkut 3 hal yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi. Perannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin.
2. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata yang memegang peranan penting dalam hukum perdata adalah para pihak, dalam hal ini adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja ataupun pengusaha. Hubungan antara mereka didasarkan pada perikatan yang diwujudkan dalam perjanjian kerja. Disini pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya sebagai fasilitator apabila terdapat perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan sendiri. Selain itu fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi.
3. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat sanksi pidana bagi yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁵

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam tata hukum nasional Indonesia secara teoritis dapat dipisahkan menjadi 3 bidang, yaitu bidang administrasi, bidang perdata, dan bidang pidana. Namun dalam praktiknya harus dijalankan secara

⁵ Laurretta, "Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan", Diakses Melalui http://laurretta15lawsource.blogspot.co.id/2013/06/bab-ii-ruang-lingkup-hukum_25.html, Tanggal 14 Agustus 2022.

bersamaan karena berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan hukum yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha termasuk dalam bidang hukum perdata. Namun selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan berakhirnya hubungan tersebut diawasi oleh pemerintah dalam rangka menjalani 3 fungsinya. Apabila selama proses-proses tersebut terdapat pelanggaran (tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku), maka dapat diterapkan sanksi pidana.

Berkaitan dengan perihal kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana maka perlu diterapkan kebijakan hukum pidana sehingga masalah pidana yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dapat ditegakkan pada bumi yang beradab dan bertata krama ini. Pemerintah (negara) harus mampu memposisikan dirinya sebagai regulator yang bijak melalui saran pembentukan dan pelaksanaan Hukum Ketenagakerjaan, dikarenakan hukum ketenagakerjaan akan menjadi sarana untuk menjalankan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan itu sendiri.⁶ Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum. Di samping itu, karena tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum itu pun termasuk dalam bidang kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.⁷

Demi mencapai kesejahteraan masyarakat, khususnya dalam hal ini adalah kaum pekerja/buruh, dan untuk mencegah terjadinya tindak pidana terhadap pekerja/buruh, maka pemerintah mengambil kebijakan untuk menggunakan sarana “penal” (hukum pidana) yaitu dengan menerbitkan peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur dan melindungi hak dan kewajiban pekerja/buruh dengan menyertakan ketentuan-ketentuan pidana ke dalamnya, baik yang berupa pidana administrasi, pidana denda, pidana kurungan, maupun pidana penjara,

⁶ *Ibid.* hlm. 12

⁷ *Ibid.* hlm. 12

sehingga diharapkan hal tersebut dapat menimbulkan efek jera dan menjadi salah satu upaya penanggulangan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Dalam rangka menegakkan hukum di bidang ketenagakerjaan, dibentuk Pengawas Ketenagakerjaan yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan yang merupakan unit kerja teknis yang bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia. Visi Direktorat ini adalah mewujudkan masyarakat industri yang sejahtera dan berkeadilan dengan mempromosikan kepastian hukum. Direktorat ini juga menjadi lembaga andalan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Salah satu target pembinaan kerja untuk periode 2019-2023 adalah peningkatan kepatuhan perusahaan atas hukum ketenagakerjaan.⁸

Berdasarkan Pasal 176 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.⁹ Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi dalam rangka menjamin penegakan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan tenaga kerja dan peraturan yang menyangkut waktu kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan, tenaga kerja, anak serta orang muda dan masalah-masalah lain yang terkait. Dalam upaya penegakan hukum ketenagakerjaan tersebut, pengawas ketenagakerjaan diberikan wewenang sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) untuk melakukan upaya paksa melalui lembaga pengadilan. Mekanisme penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PPNS ketenagakerjaan mengacu kepada Hukum Acara Pidana

⁸ Lembar Fakta : Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia.

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asiaro-bangkok/ilo>, diakses tanggal 8 Agustus 2022.

⁹ Indonesia, *Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan*, UU Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 176.

(KUHP). Sebagaimana KUHP, terdapat 3 mekanisme penegakan hukum yaitu Acara Pemeriksaan Biasa, Acara Pemeriksaan Singkat dan Acara Pemeriksaan Cepat. Salah satu pelanggaran yang termasuk Acara Pemeriksaan Cepat adalah pelanggaran Tindak Pidana Ringan Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 205–216 KUHP.

Kekuasaan pengawas ketenagakerjaan di antaranya yaitu hak bebas memasuki setiap tempat kerja, Kekuasaan pertama pengawas adalah mengunjungi perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan diberikan kekuasaan yang memadai:¹⁰

1. Untuk secara bebas memasuki setiap tempat kerja yang wajib diawasi dan tanpa pemberitahuan sebelumnya pada setiap jam di siang dan malam hari;
2. Untuk memasuki pada siang hari setiap tempat di mana yang secara layak dipercaya sebagai tempat yang wajib diawasi.

Dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 Pasal 2 tentang Pengawasan Perburuhan terkandung diktum-diktum tentang pengawasan yang dapat dikemukakan sebagai berikut :¹¹

1. Pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) pasal ini, beserta pegawai-pegawai pembantu yang mengikutinya dalam melakukan kewajiban-kewajiban tersebut dalam pasal 1 ayat (1) berhak memasuki semua tempat-tempat dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka, bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan buruh. Yang dimaksudkan dengan pekerjaan ialah pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam suatu hubungan kerja dengan menerima upah.
2. Jikalau pegawai-pegawai tersebut dalam ayat (1) ditolak untuk memasuki tempat-tempat termaksud dalam ayat (2), maka mereka memasukinya, jika perlu dengan bantuan Polisi Negara.

¹⁰ Rachmat Trijono, *Pegantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Sinanti, 2014, hlm. 151-152

¹¹ G. Kartasapoetra, R.G. Kartasapoetra SH, Ir. A.G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 1986, hlm.232

Hal-hal tersebut di atas juga diadopsi Undang-Undang No. 23 tahun 1948 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan serta dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengaturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerja mengalami sebagian perubahan atas terbitnya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perubahan tersebut mempengaruhi pelaksanaan ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah beberapa peraturan perundang-undangan, salah satunya Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Cipta Kerja membatasi penetapan upah minimum oleh kabupaten/kota dan memformulasikan berdasarkan inflasi dan pertumbuhan ekonomi.¹² Upah minimum kabupaten atau kota sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja dengan syarat tertentu. Penentuan upah minimum memerintahkan kelayakan hidup dari para pekerja melalui pertimbangan aspek pertumbuhan ekonomi dan inflasi.¹³ Undang-undang ini juga mereduksi limit pemberian pesangon dari 32 bulan gaji menjadi 19 bulan, ditambah dengan 6 bulan gaji yang disediakan oleh pemerintah.¹⁴ Besaran pesangon yang ditentukan berbeda dari undang-undang ketenagakerjaan. Sebelum undang-undang ini berlaku, alih daya diperkenankan pada pekerjaan yang tak berkaitan langsung dengan produksi. Ekspatriat yang menetap lebih dari 183 hari setahun tidak diberikan pajak penghasilan.¹⁵ Bahkan didapati ada aturan kepada tenaga kerja digambarkan dan proses yang

¹² Ade Miranti Karunia, 7 Oktober 2020, "*UMK Dihapuskan dalam UU Cipta Kerja? Menaker: Saya Tegaskan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tetap Dipertahankan!*". KOMPAS.com. Diakses tanggal 26 Mei 2023

¹³ Dipna Videlia Putsanra, 7 Oktober 2020, "*Poin-Poin Isi UU Cipta Kerja Omnibus Law Soal Pesangon hingga Upah*", Tirto.id, Diakses tanggal 26 Mei 2023

¹⁴ Achmad Nasrudin Yahya, 7 Oktober 2020, "*Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh-halaman all.*". KOMPAS.com, Diakses tanggal 27 Mei 2023

¹⁵ Adrian Walil Akhlas, 24 Februari 2020, "*5 things you need to know about omnibus bill on taxation*", The Jakarta Post, Diakses tanggal 27 Mei 2023

diperlukan saat memberhentikan pekerja yang dirancang untuk memproteksi hak pekerja dicabut.¹⁶

Berdasarkan perubahan tersebut, pengawas ketenagakerjaan dibutuhkan pemahaman terhadap Undang-Undang Cipta Kerja. Walaupun peraturan perundang-undangan mengatur hak pengawas ketenagakerjaan demikian di atas, namun tidak semua perusahaan patuh dan mentaatinya. Seperti Kasus PT. Hungsheng Kreasindo Gravure Indonesia yang menghalang-halangi pengawas ketenagakerjaan untuk memasuki perusahaan. Yang akhirnya berujung pada perbuatan yang dapat dipidana.

Kasus PT. Hungseng Kreasindo Gravure indonesia berawal dari pengaduan dari Law Office Exsaudi R Simanullang & Partners yang menyampaikan permasalahan ketenagakerjaan klien pengadu dan memohon dilakukan pemeriksaan ketenagakerjaan di PT. Hungseng Kreasindo Gravure Indonesia sehubungan adanya 6 (enam) orang Tenaga Kerja Asing (Cina). Kemudian ditindaklanjuti oleh Pengawas Ketenagakerjaan Mangiring Sagala, SH dengan melakukan Panggilan Dinas I kepada Pimpinan perusahaan sdri. Shirley Soetarso dan Sdr. Agus Tono selaku HRD untuk memberikan keterangan dan membawa dokumen PT. Hungseng Kreasindo Gravure Indonesia dengan surat nomor B.179/BPHK/XI/2018 tanggal 30 November 2018 dan surat nomor B.184/BPHK/XI/2018 tanggal 5 Desember 2018 perihal Panggilan Dinas II, Namun panggilan tersebut tidak dipenuhi/dipindahkan.

Pengawas ketenagakerjaan sudah menyampaikan nota pemeriksaan I yang ditujukan kepada sdri. Shirley Soetarso (Pimpinan Perusahaan) dengan nomor surat R.05/BPHK/XII/2018 tanggal 18 Desember 2018 dan Nota Pemeriksaan II dengan nomor surat R.01/BPHK/2019 tanggal 4 Januari 2019, namun tidak dilaksanakan. Dan menyampaikan nota pemeriksaan I yang ditujukan kepada Sdr. Agus Tono (Terdakwa) dengan nomor surat

¹⁶ Achmad Nasrudin Yahya, 7 Oktober 2020, "*Dari Kontrak Seumur Hidup hingga PHK Sepihak, Ini 8 Poin UU Cipta Kerja yang Jadi Sorotan Buruh Halaman all*". KOMPAS.com. Diakses tanggal 27 Mei 2023.

R.06/BPHK/XII/2018 tanggal 18 Desember 2018 dan nota pemeriksaan II nomor R.02/BPHK/I/2019 tanggal 4 Januari 2019 , namun tidak dilaksanakan. Akhirnya pengawas ketenagakerjaan memperkarakan Agus Tono secara pidana, sampai dirinya dinyatakan bersalah karena telah melakukan perbuatan tindak pidana ringan berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Cikarang Nomor: 2/Pid.C/2019/PN.Ckr.

Adapun kasus lainnya terkait PT. Siemens Indonesia berawal dari rencana mogok kerja karyawan selama 1 (satu) bulan yang disampaikan oleh Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) kepada Manajemen PT. Siemens Indonesia dan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Kemudian diadakan Perundingan Bipartit antara SBSI dengan Manajemen PT. Siemens Indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Namun sayangnya, perundingan Bipartit tersebut tidak bisa menghasilkan keputusan yang bisa disepakati oleh SBSI dan Manajemen PT Siemens Indonesia. Selanjutnya masing-masing pihak menempuh jalan sendiri-sendiri. Sehingga SBSI memilih tetap melanjutkan Aksi Mogok Kerja selama 1 (satu) bulan. Untuk mencegah supaya tidak berlarut-larut, Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon melakukan pemeriksaan kepada Manajemen PT. Siemens Indonesia. Namun, Manajemen PT. Siemens Indonesia, sebagaimana yang ditunjukkan oleh Ary Reynold yang memegang Posisi sebagai Industrial Relation Specialist, berusaha untuk menghalang-halangi Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Dan akhirnya pengawas ketenagakerjaan memperkarakan Ary Reynold secara pidana, sampai dirinya dinyatakan bersalah karena telah melakukan perbuatan tindak pidana ringan berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor: 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg.

Berdasarkan uraian diatas, menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian hukum dengan judul : **“TINDAK PIDANA MENGHALANG-HALANGI TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENERAPAN SANKSI PIDANA DALAM PERSPEKTIF KEADILAN”**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini, bahwa kebijakan dasar dalam hukum ketenagakerjaan adalah melindungi pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja/buruh, dari kesewenang-wenangan majikan/pengusaha yang dapat timbul dalam hubungan kerja dengan tujuan memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan keadilan sosial. Berdasarkan Pasal 176 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan disamping itu pengawasan perburuhan terkandung diktum-diktum tentang pengawasan yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 Pasal 2 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan serta dalam Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

Namun dalam pelaksanaan perusahaan yang menghalang-halangi tugas pengawasan ketenagakerjaan yang terdapat dalam kasus PT. Hungseng Kreasindo Gravure Indonesia dan kasus PT. Siemens Indonesia dalam penerapan sanksi pidana hanya pidana ringan berdasarkan Putusan berdasarkan Putusan Pengadilan Negeri Cikarang Nomor: 2/Pid.C/2019/PN.Ck dan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor: 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg yang menurut penulis tidak sesuai dengan asas keadilan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mengoptimalkan sanksi pidana terhadap perusahaan yang menghalang-halangi tugas pengawas ketenagakerjaan ?

2. Apakah pengenaan sanksi pidana menghalang-halangi tugas pengawas ketenagakerjaan dalam putusan Pengadilan Negeri Cikarang Nomor : 2/Pid.C/2019/PN.Ckr dan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor: 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg sudah sesuai dengan rasa keadilan ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan mengoptimalkan sanksi terhadap perusahaan yang menghalang-halangi tugas pengawas ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui dan mengalisasi pengenaan sanksi pidana menghalang-halangi tugas pengawas ketenagakerjaan dalam putusan Pengadilan Negeri Cikarang Nomor : 2/Pid.C/2019/PN.Ckr dan putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor: 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg sudah sesuai dengan rasa keadilan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan atau diperoleh dari penelitian ini baik secara teoritis maupun secara praktis, yakni:

a. Manfaat Teoretis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan hukum perundang-undangan yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan, khususnya tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan, untuk menambah khasanah kepustakaan di bidang hukum ketenagakerjaan.

b. Manfaat Praktis

Memberikan masukan atau pemikiran bagi instansi ketenagakerjaan, pekerja/buruh dan pelaku usaha agar lebih memahami tugas dan hak-haknya masing-masing sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi bagi DPR (*legislator*) dan Pemerintah (*eksekutif*), perlu tidaknya

dilakukan perubahan terhadap hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai pengawas ketenagakerjaan.

1.4. Kerangka Teori, Kerangka Konsep dan Kerangka Pemikiran

1.4.1. Kerangka Teoretis

Kerangka pemikiran teoritik merupakan pendukung dalam membangun argumentasi dan penjelasan dari permasalahan yang dianalisis dengan cara mengorganisasikan dan mensistematisasi masalah.¹⁷ Menurut M. Solly Lubis, kerangka teori merupakan pemikiran atau butir-butir pendapat, teori atau tesis mengenai suatu kasus atau permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis.¹⁸ Teori diartikan sebagai suatu sistem yang berisi proporsi-proporsi yang telah diuji kebenarannya. Apabila berpedoman pada teori, maka seorang ilmuwan akan dapat menjelaskan aneka macam gejala sosial yang dihadapinya walaupun hal ini tidak selalu berarti adanya pemecahan terhadap masalah yang dihadapi. Suatu teori juga mungkin memberikan pengarahannya pada aktivitas penelitian yang dijalankan dan memberikan taraf pemahaman tertentu. Kerangka teoretis digunakan sebagai pisau analisis.

Dalam penelitian ini beberapa teori digunakan sebagai perangkat analisis dan diklasifikasikan menjadi *grand theory*, *middle range theory* dan *applied theory*. Teori yang digunakan dalam penelitian hukum ini yaitu menggunakan teori-teori sebagai berikut:

1. Teori Negara Hukum

Negara hukum merupakan konsep yang berawal dari istilah nomokrasi yang berkembang dari pemikiran barat. Istilah nomokrasi tersebut berasal dari kata *nomos* yang artinya norma, dan *cratos* yang artinya kekuasaan. Negara hukum merupakan suatu konsep pemerintahan

¹⁷ Sutjipto Raharjo, *Mengejar Keteraturan Menentukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Irregularity)*, Pidato Mengakhiri Jabatan sebagai Guru Besar Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 15 Desember 2000, hlm. 8.

¹⁸ M. Solly Lubis, *Filsafat Hukum dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm. 80.

negara yang didasarkan atas hukum. Berikut pandangan Aristoteles mengenai negara hukum:

Yang dimaksud dengan Negara Hukum adalah negara yang berdiri di atas hukum yang menjamin keadilan kepada warga negaranya. Keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila kepada setiap manusia agar ia menjadi warga negara yang baik. Demikian pula peraturan hukum yang sebenarnya hanya ada jika peraturan hukum itu mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup antar warga negaranya.¹⁹

Dalam perkembangannya, penerapan paham negara hukum tidak dapat dipisahkan dengan konsep *Rechtsstaat* dan *The Rule of Law*.

Di zaman modern, konsep Negara Hukum di Eropa Kontinental dikembangkan antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, Fichte, dan lain-lain dengan menggunakan istilah Jerman, yaitu "*Rechtsstaat*". Sedangkan dalam tradisi Anglo Amerika, konsep Negara hukum dikembangkan atas kepeloporan A.V. Dicey dengan sebutan "*The Rule of Law*".

Menurut Julius Stahl, konsep Negara Hukum yang disebutnya dengan istilah "*rechtsstaat*" itu mencakup empat elemen penting, yaitu:

1. Perlindungan hak asasi manusia.
2. Pembagian kekuasaan.
3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang.
4. Peradilan tata usaha negara.

Sedangkan A.V. Dicey menguraikan adanya tiga ciri penting dalam setiap Negara Hukum yang disebutnya dengan istilah "*The Rule of Law*", yaitu :

1. *Supremacy of law*.
2. *Equality before the law*.
3. *Due process of law*.²⁰

¹⁹ Moh. Kusnardi dan Harmaily Ibrahim, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Pusat Studi Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Sinar Bakti, 1983, hlm. 153- 154.

²⁰ Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Ichtiar, Jakarta, 1962, hlm. 9.

Di negara Indonesia, konsep negara hukum yang digunakan memiliki perbedaan dengan konsep negara hukum *rechtstaats* dan konsep negara hukum *the rule of law*. Perbedaan tersebut dapat dilihat berdasarkan pendapat dari Muhammad Tahir Azhari berikut ini:

Menurut Muhammad Tahir Azhari unsur-unsur pokok negara hukum Republik Indonesia, adalah :

- a) Pancasila.
- b) Majelis Permusyawaratan Rakyat.
- c) Sistem Konstitusi.
- d) Persamaan.
- e) Peradilan Bebas.²¹

2. Teori Keadilan

Konsep keadilan atau dalam bahasa Inggris disebut *justice*, memiliki beberapa garis besar seperti berikut: ²²

- a. Kualitas untuk menjadi pantas (*righteous*)
- b. Tidak memihak (*impartiality*)
- c. Representasi yang layak atas fakta (*Fair*)
- d. Kualitas untuk menjadi benar (*correct to right*)
- e. Alasan yang logis (*sound reason*)

Selain *justice* kata yang sering dikaitkan dengan keadilan ialah *equality*, *equality* diartikan sebagai :²³

- 1. Keadilan yang tidak memihak (*impartial justice*)
- 2. Memberikan hak yang setara kepada semua orang
- 3. Prinsip umum tentang kelayakan dan keadilan dalam hal hukum yang berlaku dalam keadaan tidak pantas.

²¹ M. Tahir Azhari, *Negara Hukum : Suatu Studi tentang Prinsip-prinsip Dilihat Dari Segi Hukum Islam, Implementasinya Pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, Bulan Bintang, Jakarta, 2005, hlm. 83-84.

²² Abdul Hamid, *Teori Negara Hukum Modern*, Pustaka Setia, Bandung, 2016, hlm. 118

²³ *Ibid*, hlm. 118

Dalam penelitian ini penulis terkait teori keadilan terhadap sanksi pidana yang diputus majelis hakim dalam tindakan pengusaha menghalang halangi fungsi pengawasan ketenagakerjaan dinilai tidak adil karena diputus pidana ringan. Penulis mencoba melakukan analisis menggunakan teori keadilan menurut Jhon Rawls. Beberapa konsep keadilan yang dikemukakan oleh Filsuf Amerika di akhir abad ke-20, John Rawls, seperti *A Theory of justice*, *Political Liberalism*, dan *The Law of Peoples*, yang memberikan pengaruh pemikiran cukup besar terhadap diskursus nilai-nilai keadilan.

John Rawls yang dipandang sebagai perspektif “*liberal-egalitarian of social justice*”, berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Akan tetapi, kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.²⁴ Rawls mempercayai bahwa struktur masyarakat ideal yang adil adalah struktur dasar masyarakat yang asli dimana hak-hak dasar, kebebasan, kekuasaan, kewibawaan, kesempatan, pendapatan, dan kesejahteraan terpenuhi. Kategori struktur masyarakat ideal ini digunakan untuk: menilai apakah institusi-institusi sosial yang ada telah adil atau tidak melakukan koreksi atas ketidakadilan sosial.

Rawls berpendapat bahwa yang menyebabkan ketidakadilan adalah situasi sosial sehingga perlu diperiksa kembali mana prinsip-prinsip keadilan yang dapat digunakan untuk membentuk situasi masyarakat yang baik. Koreksi atas ketidakadilan dilakukan dengan cara mengembalikan (*call for redress*) masyarakat pada posisi asli (*people on original position*). Dalam posisi dasar inilah kemudian dibuat persetujuan asli antar (*original*

²⁴ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Nusamedia, Bandung, 2004, hlm. 23

agreement) anggota masyarakat secara sederajat. Ada tiga syarat supaya manusia dapat sampai pada posisi asli, yaitu: ²⁵

1. Diandaikan bahwa tidak diketahui, manakah posisi yang akan diraih seorang pribadi tertentu di kemudian hari. Tidak diketahui manakah bakatnya, intelegensinya, kesehatannya, kekayaannya, dan aspek sosial yang lain.
2. Diandaikan bahwa prinsip-prinsip keadilan dipilih secara konsisten untuk memegang pilihannya tersebut.
3. Diandaikan bahwa tiap-tiap orang suka mengejar kepentingan individu dan baru kemudian kepentingan umum. Ini adalah kecenderungan alami manusia yang harus diperhatikan dalam menemukan prinsip-prinsip keadilan.

Sementara konsep “selubung ketidaktahuan” diterjemahkan oleh John Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Dengan konsep itu Rawls menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai “*Justice as fairness*” ²⁶

Dalam pandangan John Rawls terhadap konsep “posisi asli” terdapat prinsip-prinsip keadilan yang utama, diantaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompitabel dan ketidaksamaan atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing individu.

Prinsip pertama yang dinyatakan sebagai prinsip kebebasan yang sama (*equal liberty principle*), seperti kebebasan beragama (*freedom of religion*), kemerdekaan berpolitik (*political of liberty*), kebebasan

²⁵ John Rawls, *A Theory of Justice*, London: Oxford University press, 1973, yang sudah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2006, hlm.96

²⁶ Siti Malikhatun Badriyah, *Sistem Penemuan Hukum Dalam Masyarakat Prismatik*, Sinar Grafika, Jakarta 2016, hlm. 34

berpendapat dan mengemukakan ekspresi (*freedom of speech and expression*), sedangkan prinsip kedua dinyatakan sebagai prinsip perbedaan (*difference principle*), yang menghipotesakan pada prinsip persamaan kesempatan (*equal opportunity principle*).

Lebih lanjut John Rawls menegaskan pandangannya terhadap keadilan bahwa program penegakan keadilan yang berdimensi kerakyatan haruslah memperhatikan dua prinsip keadilan, yaitu, pertama, memberi hak dan kesempatan yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas seluas kebebasan yang sama bagi setiap orang. Kedua, mampu mengatur kembali kesenjangan sosial ekonomi yang terjadi sehingga dapat memberi keuntungan yang bersifat timbal balik.

Dengan demikian, prinsip perbedaan menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat hal-hal utama kesejahteraan, pendapatan, otoritas diperuntukkan bagi keuntungan orang-orang yang paling kurang beruntung. Ini berarti keadilan sosial harus diperjuangkan untuk dua hal: Pertama, melakukan koreksi dan perbaikan terhadap kondisi ketimpangan yang dialami kaum lemah dengan menghadirkan institusi-institusi sosial, ekonomi, dan politik yang memberdayakan. Kedua, setiap aturan harus memposisikan diri sebagai pemandu untuk mengembangkan kebijakan-kebijakan untuk mengoreksi ketidakadilan yang dialami kaum lemah.

3. Teori Pertanggung jawaban pidana

Pidana pada hakekatnya hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, maka konsep pertama-tama merumuskan tentang tujuan pemidanaan adalah dengan mengidentifikasikan tujuan pemidanaan itu sendiri. Konsep tujuan pemidanaan bertolak dari keseimbangan dua sasaran pokok, yaitu perlindungan masyarakat dan perlindungan/pembinaan individu pelaku tindak pidana.²⁷

²⁷ Barda Nawawi, *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*, Cetakan ke-7, Jakarta: Prenda Media Group, 2014, hlm. 94.

Bertolak dari keseimbangan 2 (dua) sasaran pokok di atas, maka syarat pemidanaan didasari pada kepentingan masyarakat dan kepentingan individu, antara faktor objektif dan faktor subjektif.²⁸ Oleh karena itu, syarat pemidanaan juga bertolak dari 2 (dua) pilar yang sangat fundamental di dalam hukum pidana, yaitu asas legalitas/dasar adanya perbuatan pidana (yang merupakan asas kemasyarakatan) dan asas kesalahan/asas *culpabilitas/dasar dapat dipidananya pembuat kesalahan* (yang merupakan asas kemanusiaan).

Dalam penegakan hukum ketenagakerjaan sanksi hukum administrasi yakni berupa pengenaan paksaan pemerintah (*bestuurwang*) dipandang sebagai salah satu yang efektif dan banyak digunakan, selain pencabutan ijin usaha, wujud pengenaan sanksi bestuurwang ini dapat dilakukan berupa peringatan tertulis, pembekuan kegiatan usaha, penghentian sementara Sebagian atau seluruh alat produksi dan penutupan perusahaan.

1.4.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada hakikatnya merupakan suatu pengarah, atau pedoman yang lebih konkret dari kerangka teoritis yang seringkali masih bersifat abstrak. Namun, suatu kerangka konseptual belaka, kadang-kadang dirasakan masih juga abstrak sehingga diperlukan definisi-definisi operasional yang akan menjadi pegangan konkret di dalam proses penelitian. Untuk mengetahui maksud dari judul penelitian ini, perlu dipahami pengertian istilah-istilah sebagai berikut:

- a. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang undangan di bidang ketenagakerjaan²⁹

²⁸ *Ibid.* hlm. 94

²⁹ Indonesia, *Undang-undang tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 1*

- b. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.³⁰
- c. Tindak Pidana Ringan adalah perkara yang diancam dengan pidana penjara atau kurungan paling lama 3 (tiga) bulan dan/atau denda sebanyak-banyaknya Rp. 7.500,- (tujuh ribu lima ratus rupiah);³¹
- d. Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut PPNS Ketenagakerjaan adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan.³²
- e. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja,³³
- f. Tenaga kerja adalah Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat,³⁴
- g. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain,³⁵
- h. Perusahaan adalah:³⁶
 - 1) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

³⁰ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 5.

³¹ Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Nomor 134 Tahun 2017 tentang Pedoman Tata Cara Penanganan Tindak Pidana Ringan.

³² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 12

³³ *Ibid*, Pasal 1 angka 1.

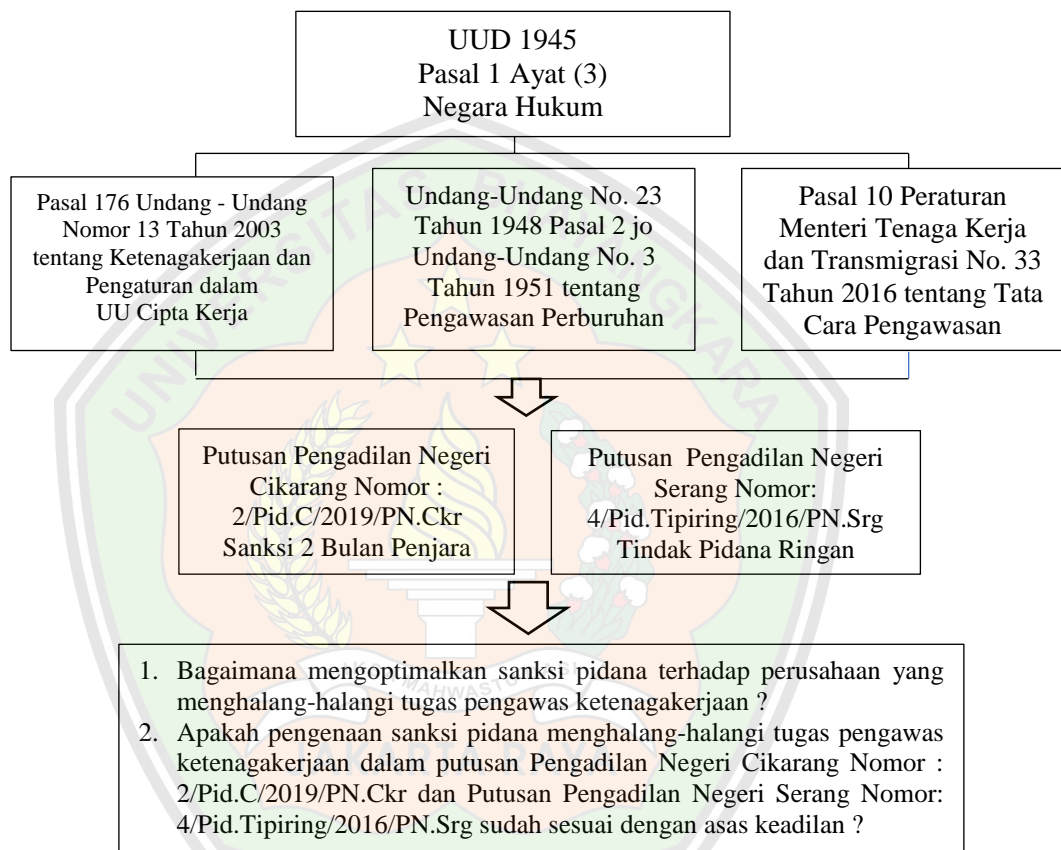
³⁴ *Ibid*, Pasal 1 angka 2.

³⁵ *Ibid*, Pasal 1 angka 4.

³⁶ *Ibid*, Pasal 1 angka 6

- 2) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

1.4.3. Kerangka Pemikiran



1.5. Metode Penelitian

Penelitian hukum merupakan kegiatan ilmiah, yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya.³⁷

Metode penelitian adalah cara-cara berpikir, berbuat yang dipersiapkan dengan baik untuk mengadakan dan mencapai suatu tujuan penelitian,

³⁷ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia. 2006, hlm. 43.

sehingga penelitian tidak mungkin dapat merumuskan, menemukan, menganalisa maupun memecahkan masalah dalam suatu penelitian tanpa metode penelitian.

1.5.1. Jenis Penelitian

Jenis dan sifat penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sebuah buku-buku, majalah, dan yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian. Buku tersebut dianggap sebagai sumber yang akan diolah dan dianalisis.³⁸ Berdasarkan permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka metode yang digunakan ialah metode pendekatan yuridis normatif, yakni penulisan karya ilmiah yang didasarkan pada studi kepustakaan dan mencari konsep-konsep, pendapat-pendapat atau pun penemuan yang berhubungan dengan permasalahan. Penelitian yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan. Sumber utama dalam penelitian adalah banyak menggunakan bahan hukum sekunder, ditambah dengan bahan hukum primer. Hasil kajian dipaparkan secara lengkap, rinci, jelas dan sistematis sebagai karya ilmiah.³⁹

Spesifikasi penelitian dalam penulisan ini bersifat deskriptif analitis, yaitu data hasil penelitian, baik yang berupa data hasil studi dokumen yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum *in concreto* yang menyangkut permasalahan maupun penelitian lapangan yang berupa hasil pengamatan dianalisa secara kualitatif.

³⁸ Muri Yusuf, *Metode Penelitian*, Jakarta: Prenadamedia, 2014, hlm. 329.

³⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet. Ke-1, (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2004), hlm. 191.

1.5.2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: ⁴⁰

a. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan masalah (isu hukum) yang sedang dihadapi.

Pendekatan terhadap asas-asas dan aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Pengawas Ketenagakerjaan / Perburuhan, Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, peraturan pelaksana dari undang-undang, buku-buku dan diktat-diktat literatur tentang Ketenagakerjaan, Hukum Pidana;

b. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Approach*).

Pendekatan konsep dimaksudkan untuk menganalisa bahan hukum sehingga dapat diketahui makna yang terkandung pada istilah-istilah hukum.

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*),

Pendekatan ini yaitu dengan melakukan pendekatan dari kasus yang dapat ditelaah untuk referensi bagi suatu isu hukum dan dipergunakan sebagai pelengkap dengan tujuan untuk mengetahui dan memahami problematika hukum yang terdapat dalam kasus.

⁴⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana. 2008, hlm. 29

1.5.3. Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan-bahan pustaka. Yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer (atau data dasar), sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder.⁴¹

Data dalam penulisan ini adalah data sekunder, yaitu bahan pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku perpustakaan, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah, artikel-artikel, serta dokumen yang berkaitan dengan materi penelitian.

Bahan hukum primer, yaitu semua bahan/materi hukum yang mempunyai kedudukan mengikat secara yuridis. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penelitian dan bahan hukum sekunder, yaitu berupa bahan atau materi yang berkaitan dan menjelaskan mengenai permasalahan dari bahan hukum primer yang terdiri dari buku-buku dan literature-literatur terkait pengawasan ketenagakerjaan.

Bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti, rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, dan seterusnya.

1.5.4. Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan (*library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara studi pustaka, yaitu mengkaji informasi dan data secara tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan yang dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif.⁴² Analisa dokumen dengan cara menganalisa pertimbangan putusan pengadilan mengenai tidak pidana di bidang ketenagakerjaan dikaitkan dengan Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

⁴¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011, hlm. 12

⁴² Peter Mahmud Marzuki, *Op.Cit*, hal. 81.

Informasi dan data tertulis dari kepustakaan ini dapat berupa buku-buku yang mengulas putusan pengadilan, tesis, disertasi, jurnal, artikel, hasil seminar tentang ketenagakerjaan, komentar-komentar yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, literatur lainnya yang berhubungan dengan rencana penulisan yang diperoleh dari instansi-instansi ketenagakerjaan, internet dan lain-lain. Dari penelitian ini akan didapat data sekunder.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan ini dilakukan untuk mendapatkan data primer yang dilakukan melalui wawancara (*interview*). Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan guna mencapai tujuan tertentu, yaitu untuk mengetahui berbagai pendapat narasumber.⁴³ Wawancara di sini adalah wawancara non terstruktur berdasarkan *purposive sampling* yang dilakukan bebas dengan para pihak, antara lain dengan beberapa akademisi, Kementerian Ketenagakerjaan, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi dan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Banten. yang dinilai dapat memberikan keterangan yang berkaitan dengan rencana penulisan. Wawancara dilakukan untuk memperoleh pendapat dari beberapa narasumber berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya seputar hukum ketenagakerjaan, serta implikasi hukum apa yang ditimbulkan setelah adanya putusan pengadilan yang menyatakan perusahaan bersalah melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Dari penelitian ini akan didapat data primer.

1.5.5. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan berupa putusan pengadilan, serta beberapa pendapat yang diperoleh dari wawancara bebas para narasumber melalui penelitian lapangan, selanjutnya dianalisis dengan cara menghubungkannya dengan beberapa aturan hukum

⁴³ Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Cet. Ke-2, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hlm. 95

yang mengatur tentang tindak pidana ketenagakerjaan. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kualitatif, yaitu dengan mempelajari, menganalisis dan memperhatikan kualitas serta kedalaman data yang diperoleh sehingga memperoleh data yang dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Dalam analisis kualitatif ini, hasil penelitian tidak menekankan pada peristiwa hukum yang terjadi, melainkan bagaimana kualitas peristiwa hukum yang terjadi itu dan mengapa hal itu bisa terjadi; serta apa yang perlu diperbaiki dan ditambahkan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan Tesis ini secara keseluruhan terbagi dalam 5 (lima) bab. Setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab. Adapun perinciannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang Masalah
- 1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah
- 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- 1.4. Kerangka Teori, Kerangka Konsep dan Kerangka Pemikiran
- 1.5. Metode Penelitian
- 1.6. Sistematika Penulisan

BAB II LANDASAN TEORI TENTANG KEBIJAKAN TINDAK PIDANA BIDANG KETENAGAKERJAAN

- 2.1. Teori Negara Hukum
 - 2.1.1 Pengertian Negara Hukum
 - 2.1.2 Prinsip-Prinsip Negara Hukum
 - 2.1.3 Unsur-Unsur Negara Hukum
- 2.2. Konsep Hukum Ketenagakerjaan
 - 2.2.1 Pengertian Hukum Ketenagakerjaan
 - 2.2.2 Sumber Hukum Ketenagakerjaan
 - 2.2.3 Pihak-Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan

2.3 Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan

2.3.1 Pengertian Pengawasan Ketenagakerjaan

2.3.2 Peraturan Terkait Tugas Pengawasan

2.3.3 Macam-macam Pengawasan

2.3.4 Fungsi Pemerintah dalam Hubungan Industrial

2.4 Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Dalam Peraturan Perundang undangan di Indonesia

2.4.1 Hukum Pidana dan Karakteristiknya

2.4.2 Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja

2.4.3 Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan Menurut UU No. 7 Tahun 1981 Tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan

BAB III TINDAK PIDANA MENGAHALANG-HALANGI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN

3.1 Putusan Pengadilan Negeri Cikarang Nomor :
2/Pid.C/2019/PN.Ckr

3.2 Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor:
4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg

BAB IV ANALISIS TINDAK PIDANA MENGHALANG-HALANGI TUGAS PENGAWAS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PENERAPAN SANKSI PIDANA DALAM PERSPEKTIF KEADILAN

4.1 Optimalisasi Sanksi Pidana Terhadap Perusahaan Yang Menghalang-Halangi Tugas Pengawas Ketenagakerjaan

1. Pengaturan Pengawasan Ketenagakerjaan

2. Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan.

3. Penegakan Pidana Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan
- 4.2 Pengenaan sanksi pidana menghalang-halangi tugas pengawas ketenagakerjaan dalam putusan Pengadilan Negeri Cikarang Nomor : 2/Pid.C/2019/PN.Ckr dan Putusan Pengadilan Negeri Serang Nomor: 4/Pid.Tipiring/2016/PN.Srg sudah sesuai dengan asas keadilan.

BAB V PENUTUP

- 5.1. Kesimpulan
- 5.2. Saran

