

**TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN YANG
MELIBATKAN PENYALAHGUNAAN KONTRAK KERJA
(Studi Kasus Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut)**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Ilmu Hukum



Oleh :

ROHADI

NIM. 23120023

MAGISTER ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDIRIS)

2025

**TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN YANG
MELIBATKAN PENYALAHGUNAAN KONTRAK KERJA
(Studi Kasus Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut)**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister Ilmu Hukum**



Oleh :

ROHADI

NIM. 23120023

MAGISTER ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDIRIS)

2025

HALAMAN PENGESAHAN REVIEW

Judul Tesis : Tindak Pidana Ketenagakerjaan yang Melibatkan Penyalahgunaan Kontrak Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut)

Nama Mahasiswa : Rohadi

NIM : 23.12.0023

Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dalam Sidang Ujian Tesis dan dinyatakan sah memenuhi syarat serta lulus pada hari Jumat, 18 April 2025.

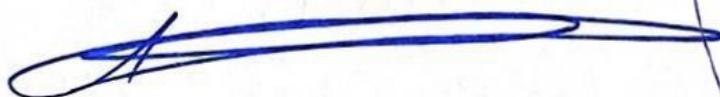
Dewan Penguji Ujian Tesis

Ketua Penguji.



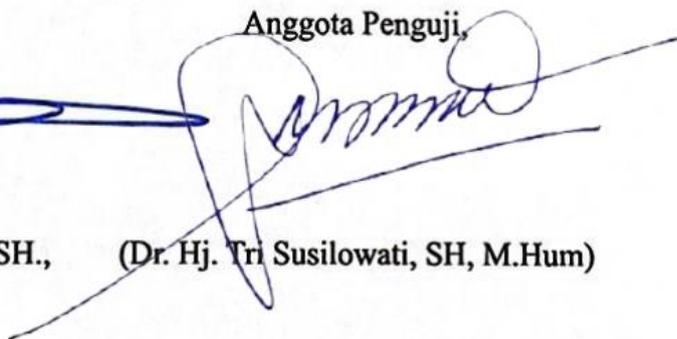
(Dr. Naya Amin Zaini, S.H., M.H)

Anggota Penguji,



(Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari, SH.,
MH, Sp.N)

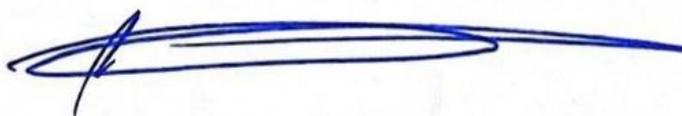
Anggota Penguji,



(Dr. Hj. Tri Susilowati, SH, M.Hum)

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum



Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari, S.H., M.H., Sp.N

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : *Restorative Justice* Pada Tindak Pidana Perpajakan
Berbasis Hak Asasi Manusia Berlandaskan Asas Keadilan
Nama Mahasiswa : Wawan Suryadinata
NIM : 23120027
Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Tesis ini telah disetujui oleh Dosen Pembimbing dan dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis yang diselenggarakan oleh Program Studi Magister Ilmu Hukum Undaris.

Persetujuan Dosen Pembimbing diberikan pada hari Jumat, 18 April 2025

Tim Dosen Pembimbing

Pembimbing I

(Dr. Hj. Tri Susilowati, SH., M.Hum)

Pembimbing II

(Dr. Mohamad Tohari, SH., MH)

Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum


Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari S.H. M.H., Sp.N

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Rohadi
NIM : 23.12.0023
Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa naskah tesis saya yang berjudul:

***TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN YANG MELIBATKAN
PENYALAHGUNAAN KONTRAK KERJA***

(Studi Kasus Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut)

Adalah benar-benar merupakan karya asli saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya sendiri dalam naskah tesis tersebut telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ungaran, 18 April 2025

Yang Membuat Pernyataan.



ROHADI

NIM. 23120023

PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT, berkat karunia-Nya Tesis ini dapat penulis selesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Magister Hukum (S2) pada Program Pascasarjana Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran dengan judul **“Tindak Pidana Ketenagakerjaan yang Melibatkan Penyalahgunaan Kontrak Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut)”**

Penulis menyadari bahwa penulisan Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah berkontribusi baik berupa motivasi, tenaga dan pemikiran yang tak ternilai harganya. Maka perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga dan tulus kepada:

1. **Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum.**, selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi Ungaran yang telah memberikan kesempatan kepada kami untuk mengikuti pendidikan Program Magister Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi Ungaran.
2. **Dr. Hj. Wieke Dewi Suryandari, S.H., M.H., Sp.N.**, selaku ketua program studi magister ilmu hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi Ungaran atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti pendidikan Program Magister Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi Ungaran.
3. **Dr. Naya Amin Zaini, S.H., M.H.**, selaku pembimbing I tesis yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk bimbingan penyusunan penelitian tesis ini.

4. **Dr. Hj. Wieke Dewi S, SH., MH, Sp.N.**, selaku pembimbing II tesis yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk bimbingan penyusunan penelitian tesis ini.
5. **Bapak dan Ibu Staf Dosen dan Sekretariat Program Magister Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi Ungaran.**
6. **Keluargaku** yang terkasih, terima atas doa dan dukungan untuk penyelesaian proposal tesis ini.

Penulis menyadari bahwa Penelitian Tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan penulis dalam membuat. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan penulis mohon dapat dikoreksi oleh penguji pada ujian seminar ini.

Ungaran, 18 April 2025



ROHADI

NIM. 23120023

ABSTRAK

Penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan menjadi instrumen penting dalam mewujudkan perlindungan yang adil bagi pekerja, terutama dalam kasus penyalahgunaan kontrak kerja dan pelanggaran upah minimum. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh maraknya praktik penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tidak sah oleh pengusaha serta pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran upah yang seharusnya menjadi hak normatif pekerja. Studi ini berfokus pada analisis Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN.Jkt.Ut yang menggambarkan bagaimana hukum pidana diterapkan dalam konteks ketenagakerjaan dan sejauh mana efektivitasnya dalam memberikan efek jera. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran kontrak kerja dan pembayaran upah, mengidentifikasi hambatan dalam proses penegakan hukum, serta memberikan rekomendasi strategis untuk memperkuat efektivitas hukum pidana di sektor ketenagakerjaan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode yuridis sosiologis, yang menggabungkan studi kasus dan analisis dokumen hukum serta wawancara dengan aparat penegak hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun putusan pengadilan dalam kasus ini mencerminkan bentuk sanksi yang dapat dijatuhkan kepada pelaku pelanggaran, efektivitasnya masih terkendala oleh minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, rendahnya keberanian pekerja untuk melapor, serta kurangnya konsistensi regulasi. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan kapasitas penegak hukum, serta harmonisasi regulasi agar sanksi pidana benar-benar mampu memberikan efek jera dan menjamin keadilan bagi pekerja.

Kata kunci: Penyalahgunaan Kontrak Kerja, Tindak Pidana Ketenagakerjaan, Penegakan hukum.

ABSTRACT

Criminal law enforcement in the employment sector is an important instrument in realizing fair protection for workers, especially in cases of abuse of employment contracts and violations of minimum wages. This study is motivated by the rampant practice of illegal use of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT) by employers and violations of wage payment obligations that should be the normative rights of workers. This study focuses on the analysis of Decision Number 1300/Pid.Sus/2011/PN.Jkt.Ut, which describes how criminal law is applied in the employment context and the extent of its effectiveness in providing a deterrent effect. The purpose of this study is to understand the application of criminal sanctions for violations of employment contracts and wage payments, identify obstacles in the law enforcement process, and provide strategic recommendations to strengthen the effectiveness of criminal law in the employment sector. The method used is a qualitative approach with a sociological juridical method, which combines case studies and legal document analysis as well as interviews with law enforcement officers. The results of this research show that although the court decision, in this case, reflects the form of sanctions that can be imposed on the perpetrators of the violation, its effectiveness is constrained by the small number of labor inspectors, the low courage of workers to report, and the lack of regulatory consistency. This study recommends the need to strengthen the labor inspection system, increase the capacity of law enforcement, and harmonize regulations so that criminal sanctions can truly provide a deterrent effect and guarantee justice for workers.

Keywords: Abuse of Employment Contracts, Labor Crimes, Law Enforcement.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBINGError! Bookmark not defined.	
HALAMAN PENGESAHAN REVIEW	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematika Penelitian.....	14
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Landasan Konseptual.....	16
1. Hak Asasi Manusia.....	16
2. Konsep Negara Hukum.....	26
3. Konsep Penegakan Hukum.....	29
4. Perlindungan Hukum.....	34
5. Konsep Kepastian Hukum	44
B. Landasan Teoritis	46
1. Tindak Pidana.....	46
2. Hukum Ketenagakerjaan	50

3. Perjanjian.....	52
4. Kontrak Kerja.....	63
C. Originalitas Penelitian	65
D. Kerangka Berpikir	69
BAB III.....	70
METODOLOGI PENELITIAN	70
A. Jenis Penelitian	70
B. Jenis dan Sumber Data	72
C. Teknik Pengumpulan Data	74
D. Metode Analisis Data	76
BAB IV	79
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	79
A. Hasil Penelitian.....	79
B. Pembahasan.....	88
1. Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan yang Berkaitan dengan Penyalahgunaan Kontrak Kerja Berupa Tidak Dibayarkannya Upah Kerja Sesuai dengan Upah Minimum.....	88
2. Hambatan yang Timbul dalam Pemidanaan Bagi Perusahaan yang Tidak Membayarkan Upah Kerja Sesuai dengan Kontrak Kerja Berdasarkan Upah Minumum.....	98
3. Upaya untuk Mengatasi Hambatan yang Timbul Selama Proses Pemidanaan Bagi Perusahaan yang Tidak Membayarkan Upah Kerja Sesuai Kontrak Kerja Berdasarkan dengan Upah Minimum.....	102
BAB V	109
PENUTUP.....	109
A. Simpulan	109
B. SARAN.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan hukum sebagai sebuah teori besar (*grand theory*) melibatkan tiga variabel utama, yaitu struktur hukum, substansi hukum, dan budaya hukum, yang saling berkaitan dalam proses rekonstruksi hukum terhadap objek penelitian. Pembangunan hukum memiliki cakupan yang luas dan mencakup dimensi ekonomi, sosial, serta politik, di mana variabel hukum berfungsi sebagai kerangka kerja yang bersifat paradigma-teknokratis. Di dalamnya, terdapat unsur substansi hukum yang mencakup isi dari aturan hukum, lembaga yang memiliki kewenangan dalam pembentukan hukum, serta budaya hukum yang mencerminkan bagaimana hukum diterapkan dalam masyarakat. Selain itu, aspek pelayanan hukum dan penegakan hukum juga menjadi bagian integral dari pembangunan hukum. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, prosesnya harus berlandaskan ideologi hukum dan melibatkan tahapan yang sistematis, mulai dari perencanaan, persiapan, penyusunan, hingga pembahasan, dengan prinsip transparansi dan keterbukaan guna memastikan legitimasi dan efektivitas regulasi yang dihasilkan.¹

Indonesia adalah negara yang berdasarkan prinsip hukum (*rechtstaat*) dan aturan hukum (*rule of law*). Dalam sistem ini, perlindungan hukum merupakan

¹ Naya Amin Zaini, *Pembangunan Sumber Daya Alam Berbasis Ideologi Pancasila*, Eureka Media Aksara, Purbalingga, 2021, hlm. 11

kebutuhan fundamental masyarakat untuk menjamin kepastian hukum, keadilan, dan pada akhirnya mencapai kesejahteraan serta kemakmuran.² Perlindungan hukum bagi pekerja menjadi salah satu bentuk nyata tanggung jawab negara dalam memastikan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang setara tanpa diskriminasi. Perlindungan tersebut dapat diberikan melalui berbagai cara, termasuk meningkatkan pengakuan atas hak asasi manusia, memberikan perlindungan fisik dan sosial ekonomi, serta menetapkan norma-norma hukum yang mengatur hubungan kerja.³

Secara umum terdapat beberapa hak pekerja yang dianggap mendasar dan harus dijamin, meskipun penerapannya dapat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, sosial, dan budaya negara tempat perusahaan beroperasi. Salah satu hak utama adalah hak atas pekerjaan, yang merupakan hak asasi manusia.⁴ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 secara tegas menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak ini menjadi landasan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan bermartabat. Selain itu, pekerja juga berhak atas upah yang adil, yang

² Mario, Mompang L Panggabean, "Politik Hukum Pidana dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan," *Special Issue Jurnal Hukum To-ra*, 2021, hlm. 192-205

³ Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Widya Pranata Hukum* Vol. 3 No. 2, 2021, hlm. 45-63

⁴ Riki Maloring, "Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pemberi Kerja Dan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021," *Jurnal Lex Crimen* Vol. 11 No. 5, 2022, hlm. 1-11

merupakan kompensasi atas tenaga yang diberikan. Upah yang adil harus mencerminkan kesetaraan dengan kontribusi yang diberikan pekerja.⁵

Hak lain yang penting adalah hak untuk berserikat dan berkumpul. Hak ini memungkinkan pekerja untuk memperjuangkan kepentingan bersama, khususnya terkait upah dan kondisi kerja.⁶ Dengan membentuk serikat pekerja, posisi pekerja menjadi lebih kuat dalam menghadapi pengusaha, sehingga tuntutan yang wajar lebih mungkin untuk diperhatikan. Selain itu, pekerja memiliki hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan kerja, yang bertujuan untuk memastikan keselamatan pekerja dari risiko-risiko kerja yang dapat membahayakan fisik maupun mental mereka.⁷

Hak-hak lain yang juga harus dihormati adalah hak untuk diproses hukum secara sah, hak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, dan hak atas rahasia pribadi. Dalam situasi di mana pekerja menghadapi tuduhan atau pelanggaran, mereka berhak atas proses hukum yang adil, termasuk kesempatan untuk membela diri.⁸ Perlakuan yang sama tanpa diskriminasi mencakup kesetaraan dalam gaji, peluang pelatihan, dan jabatan, tanpa memandang latar

⁵ Fregy Andhika Perkasa, "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia," *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, Vol. 3 No. 1, 2024, hlm. 46–62.

⁶ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie*, Vol. 3 No. 2, 2016, hlm. 62

⁷ Tip Hukum Praktis, *Hak Dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Depok, 2010, hlm. 73

⁸ Ilham Gumelar, "Perlindungan Hukum Bagi Anggota Tni Berdasarkan Undang-Undang Hak Asasi Manusia (Studi Kasus Gerakan Separatis Organisasi Papua Merdeka)," *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* Vol. 6 No. 2, 2022, hlm. 4146-4166

belakang etnis, agama, atau jenis kelamin. Selain itu, pekerja memiliki hak atas privasi, termasuk perlindungan atas data pribadi mereka.⁹

Hak atas kebebasan suara hati juga menjadi bagian penting dalam perlindungan pekerja. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan nilai moral atau integritas mereka, seperti melakukan kecurangan atau tindakan yang merugikan orang lain demi kepentingan perusahaan. Semua hak ini menunjukkan pentingnya penegakan hukum yang berkeadilan dalam mewujudkan negara hukum yang memberikan perlindungan terhadap pekerja secara menyeluruh. Pemerintah memiliki peran penting dalam memastikan hak-hak ini terlindungi melalui pengawasan dan regulasi yang efektif.¹⁰

Kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia diatur oleh beberapa undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi dasar utama perlindungan hak pekerja, serta Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan UU Nomor 6 Tahun 2023, yang memberikan pembaruan terhadap kebijakan tenaga kerja. Salah satu poin penting dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang adalah pengaturan

⁹ Indra Kurniawan, "Penerapan prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja di Indonesia," *Journal of Law, Administration, and Social Science* Vol. 4 No. 6, 2024, hlm. 1258–1269.

¹⁰ Aristo Prima, "Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)," *Jurnal Mercatoria* Vol. 9 No. 2, 2016, hlm. 154-167.

kewajiban pengusaha untuk membayar upah sesuai kesepakatan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 88A. Pasal ini menegaskan bahwa hak pekerja atas upah timbul sejak dimulainya hubungan kerja dan berakhir ketika hubungan kerja tersebut putus, serta pengusaha diwajibkan untuk memberikan upah yang adil, setara, dan sesuai nilai pekerjaan yang dilakukan pekerja. Hal ini menjadi landasan normatif bagi perlindungan hak pekerja dalam mendapatkan upah yang layak.

Perlindungan hak pekerja merupakan elemen fundamental dalam menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis karena hak-hak ini memastikan keseimbangan antara pihak pengusaha dan pekerja.¹¹ Dengan adanya perlindungan, pekerja dapat merasa dihargai atas kontribusinya, sementara pengusaha dapat menjaga keberlangsungan usaha melalui hubungan kerja yang stabil dan produktif. Perlindungan terhadap upah yang sesuai dan perlakuan yang setara mencerminkan penghormatan terhadap hak asasi manusia dan keadilan sosial. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis juga menjadi fondasi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.¹²

¹¹ Widiya Dwi Novarianti, “Kendala Implementasi Pemberian Pesangon Dalam Kondisi Perusahaan yang Ditutup Terhadap Pekerja yang Dikenakan PHK : Studi Kasus Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-Phi/2017/Pn.Mdn,” *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* Vol. 2 No. 1, 2024, hlm. 138-149

¹² Tini Haryani, “Kolaborasi Antara Pemerintah, Pengusaha, Dan Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis Di Kepulauan Riau,” *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik* Vol. 1 No. 2, 2023, hlm. 223–231.

Meskipun pemerintah telah menetapkan standar upah minimum melalui peraturan yang berlaku, pelanggaran terhadap ketentuan ini masih sering terjadi. Banyak perusahaan, terutama di sektor informal dan usaha kecil, membayar pekerja di bawah standar yang telah ditentukan, dengan alasan efisiensi biaya atau kemampuan keuangan perusahaan.¹³ Pelanggaran ini berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja, mengingat upah minimum seharusnya menjadi jaring pengaman ekonomi bagi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya. Beberapa studi kasus menunjukkan bahwa pelanggaran upah minimum sering kali tidak terdeteksi akibat kurangnya pengawasan dan keberanian pekerja untuk melaporkan karena khawatir kehilangan pekerjaan.

Penyalahgunaan kontrak kerja, khususnya dalam bentuk penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai aturan, menjadi masalah serius dalam hubungan kerja. Beberapa pengusaha menggunakan PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, sehingga menghindari kewajiban memberikan jaminan sosial dan perlindungan lain yang seharusnya diperoleh pekerja tetap. Penyalahgunaan ini menciptakan ketidakpastian kerja, minimnya akses terhadap hak-hak pekerja, seperti cuti, tunjangan, dan jaminan pensiun, serta mengurangi kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Akibatnya, pekerja berada dalam posisi yang lemah dan rentan terhadap eksploitasi.¹⁴

¹³ Dea Kumala Putri, "Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang," *Media Hukum Indonesia (MHI)* Vol. 2 No. 2, 2024, hlm. 272-279.

¹⁴ Asti Giri Anjani, "Perlindungan Hukum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan," *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan* Vol. 4 No. 2, 2024, hlm. 32-42.

Penegakan hukum dalam perlindungan hak pekerja sering kali menghadapi berbagai hambatan. Dari sisi kelembagaan, kurangnya jumlah petugas pengawas ketenagakerjaan dan sumber daya yang terbatas menjadi kendala utama dalam mendeteksi dan menindak pelanggaran. Selain itu, budaya hukum di masyarakat yang cenderung enggan melaporkan pelanggaran akibat ketakutan terhadap konsekuensi negatif, seperti pemutusan hubungan kerja, memperparah kondisi ini. Hambatan lainnya adalah lemahnya koordinasi antarinstansi terkait, yang menyebabkan proses penegakan hukum menjadi lambat dan kurang efektif, sehingga hak-hak pekerja kerap terabaikan.¹⁵

Hukum pidana digunakan sebagai alat untuk menegakkan keadilan dalam hubungan kerja karena memiliki sifat koersif yang mampu memberikan efek jera kepada pelaku pelanggaran. Hukum pidana menjadi instrumen penting untuk melindungi pekerja dari tindakan eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran hak asasi lainnya, seperti pembayaran upah di bawah standar atau pelanggaran kontrak kerja.¹⁶ Dengan ancaman hukuman pidana, pengusaha diharapkan lebih patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang melindungi hak pekerja, sekaligus memberikan perlindungan yang lebih konkret bagi pihak yang berada dalam posisi lemah, yaitu pekerja.

¹⁵ Azis, A., Handriani, A., & Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 1, 2019, hlm. 59-74

¹⁶ Pohan, M. R. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan," *MLJ Merdeka Law Journal* Vol. 1 No. 2, 2020, hlm. 60-71

Pemidanaan dalam ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja. Pertama, hukum pidana memberikan efek jera kepada pelaku pelanggaran, seperti pengusaha yang membayar upah di bawah standar atau menyalahgunakan kontrak kerja. Kedua, hukum pidana melindungi hak-hak pekerja dengan memastikan adanya sanksi tegas terhadap pelanggaran, sehingga menciptakan rasa aman bagi para pekerja. Ketiga, hukum pidana bertujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran di masa mendatang dengan memberikan pesan bahwa setiap tindakan yang melanggar hak pekerja akan ditindak sesuai hukum.

Meskipun hukum pidana memiliki peran penting, implementasinya dalam konteks ketenagakerjaan menghadapi berbagai hambatan. Salah satu kendala utama adalah inkonsistensi peraturan yang sering kali menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaannya. Selain itu, proses pengawasan dan penegakan sanksi pidana kerap menghadapi tantangan, seperti keterbatasan sumber daya pengawas ketenagakerjaan dan kurangnya pemahaman masyarakat akan hak-hak mereka. Budaya hukum yang cenderung menghindari konflik juga memperburuk kondisi ini, karena banyak pekerja enggan melaporkan pelanggaran akibat ketakutan terhadap retaliasi dari pengusaha.

Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut menjadi salah satu contoh nyata dari pelanggaran ketenagakerjaan yang terjadi di Indonesia, khususnya dalam aspek pembayaran upah di bawah standar minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Dalam kasus ini, terdakwa Hendry Kumulia, selaku Direktur PT. Siliwangi Knitting Factory Ltd, terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan

pelanggaran terhadap Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdakwa membayar upah pekerjanya jauh di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta yang saat itu sebesar Rp 1.118.009 per bulan. Beberapa pekerja hanya menerima upah sebesar Rp 223.500 per minggu, yang bila dihitung secara bulanan, masih lebih rendah dari ketentuan UMP. Selain itu, perusahaan juga tidak membuat peraturan perusahaan yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta tidak memiliki perjanjian kerja tertulis bagi para pekerjanya.

Putusan ini mencerminkan lemahnya implementasi sanksi pidana dalam hukum ketenagakerjaan, terutama dalam memberikan efek jera kepada pelaku pelanggaran. Meskipun terdakwa dijatuhi hukuman penjara selama satu tahun dan denda sebesar Rp 100.000.000 dengan subsider kurungan dua bulan, hukuman ini masih tergolong ringan dibandingkan dengan dampak yang dialami oleh para pekerja yang telah dieksploitasi selama bertahun-tahun. Hukuman pidana ini juga tidak memberikan dampak signifikan terhadap perusahaan atau industri lain yang mungkin melakukan pelanggaran serupa. Selain itu, dalam praktiknya, banyak kasus serupa yang tidak sampai ke ranah pidana karena penyelesaian sering kali dilakukan melalui jalur administratif atau perdata, yang cenderung lebih ringan bagi pelaku pelanggaran.

Jika dianalisis dari perspektif efek jera, putusan ini lebih menunjukkan adanya celah dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hukuman satu tahun penjara dan denda Rp 100 juta bagi pelaku yang mempekerjakan sekitar 200 orang dengan upah di bawah standar masih terlalu

ringan dibandingkan dengan keuntungan yang diperoleh perusahaan dari pelanggaran tersebut. Dengan kata lain, hukuman yang dijatuhkan belum cukup untuk mencegah pengusaha lain melakukan tindakan serupa. Selain itu, lemahnya pengawasan serta kurangnya keberanian pekerja untuk melaporkan pelanggaran akibat ancaman kehilangan pekerjaan semakin memperparah kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan reformasi dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan, termasuk penguatan mekanisme pengawasan serta penerapan sanksi yang lebih tegas agar dapat memberikan efek jera bagi para pelaku pelanggaran.

Permasalahan hukum terkait penyalahgunaan kontrak kerja dan pelanggaran pembayaran upah minimum mencerminkan adanya kesenjangan hukum yang memerlukan perhatian serius. Meskipun telah ada regulasi, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan aturan turunan lainnya, implementasi di lapangan sering kali menemui hambatan, termasuk lemahnya pengawasan dan kurangnya sanksi yang efektif. Penyalahgunaan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak sesuai aturan dan pembayaran upah di bawah standar menjadi bukti nyata bahwa peraturan yang ada belum mampu melindungi pekerja secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi celah hukum serta memberikan solusi yang konkret agar regulasi yang ada lebih responsif terhadap dinamika ketenagakerjaan.

Penyelesaian isu penyalahgunaan kontrak kerja dan pelanggaran upah minimum memiliki urgensi tinggi karena secara langsung memengaruhi kesejahteraan pekerja dan keharmonisan hubungan kerja. Pekerja yang menjadi

korban pelanggaran hak berisiko mengalami ketidakpastian kerja, minimnya jaminan sosial, serta penurunan motivasi dan produktivitas. Hal ini tidak hanya merugikan pekerja, tetapi juga menciptakan ketegangan dalam hubungan kerja yang dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan. Penelitian yang berfokus pada solusi atas permasalahan ini sangat penting untuk memastikan perlindungan hak pekerja, menciptakan keadilan, dan membangun hubungan kerja yang lebih adil dan harmonis.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Tindak Pidana Ketenagakerjaan yang Melibatkan Penyalahgunaan Kontrak Kerja (Studi Kasus Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut)”*** yang diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengatasi permasalahan implementasi sanksi pidana dalam ketenagakerjaan, khususnya terkait pelanggaran upah minimum dan penyalahgunaan kontrak kerja. Dengan menganalisis celah hukum yang ada, penelitian ini dapat menawarkan solusi praktis berupa rekomendasi perbaikan regulasi untuk memperkuat perlindungan hak pekerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi wacana baru dalam mendorong penerapan hukum pidana secara lebih efektif sebagai instrumen penegakan keadilan di sektor ketenagakerjaan. Pendekatan yang diusulkan mencakup penguatan pengawasan, peningkatan kapasitas aparat penegak hukum, serta pemberian sanksi yang lebih tegas bagi pelaku pelanggaran. Solusi ini tidak hanya bertujuan memberikan efek jera, tetapi juga menciptakan mekanisme hukum yang lebih berkeadilan. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi penting bagi pembuat

kebijakan, akademisi, dan praktisi hukum dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan berkeadilan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses penegakan pidana ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyalahgunaan kontrak kerja berupa tidak dibayarkannya upah kerja sesuai dengan upah minimum?
2. Bagaimana hambatan yang timbul dalam pemidanaan bagi perusahaan yang tidak membayarkan upah kerja yang sesuai dengan kontrak kerja?
3. Bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dalam pemidanaan bagi perusahaan yang tidak membayarkan upah kerja sesuai dengan kontrak kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan, khususnya dalam kasus penyalahgunaan kontrak kerja dan pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran upah. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk sanksi pidana yang dapat diterapkan terhadap perusahaan atau pengusaha yang tidak mematuhi kewajiban membayar upah sesuai kontrak kerja. Analisis ini penting untuk menggambarkan bagaimana instrumen hukum pidana dapat digunakan secara efektif sebagai alat untuk memberikan efek jera dan memastikan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

2. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul dalam proses penegakan hukum pidana, baik dari aspek regulasi, kelembagaan, maupun budaya hukum yang memengaruhi efektivitas penegakan sanksi pidana. Hambatan-hambatan tersebut meliputi inkonsistensi peraturan, keterbatasan kapasitas lembaga pengawas, serta tantangan dalam penerapan sanksi yang tegas kepada pelaku pelanggaran.
3. Memberikan rekomendasi praktis yang dapat menjadi solusi terhadap hambatan-hambatan tersebut. Rekomendasi ini mencakup strategi yang dapat dilakukan oleh pemerintah, lembaga pengawas, dan pihak terkait lainnya untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum pidana di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan keadilan dan perlindungan bagi pekerja, serta mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya kajian hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam konteks sanksi pidana terhadap pelanggaran kontrak kerja dan pembayaran upah. Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pengembangan teori hukum yang lebih komprehensif mengenai penerapan sanksi pidana dalam sektor ketenagakerjaan, serta memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antara hak pekerja dan kewajiban pengusaha. Selain itu, penelitian ini dapat memperluas

diskursus tentang efektivitas penegakan hukum pidana di Indonesia, dengan memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi implementasi hukum di bidang ketenagakerjaan, seperti kebijakan pemerintah, peran lembaga pengawas, serta sikap budaya hukum masyarakat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan solusi konkret dan rekomendasi yang berguna bagi pemerintah, pengusaha, dan lembaga penegak hukum untuk mengatasi permasalahan yang ada terkait penyalahgunaan kontrak kerja dan ketidakpatuhan dalam pembayaran upah. Rekomendasi tersebut dapat mencakup langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan penegakan hukum pidana, baik melalui perbaikan regulasi, penguatan kapasitas lembaga pengawas, maupun peningkatan kesadaran hukum di kalangan masyarakat dan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menciptakan iklim kerja yang lebih adil dan harmonis, serta melindungi hak-hak pekerja secara lebih efektif.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika tesis ini disusun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, kebaharuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika tesis.

Bab II Tinjauan Pustaka berisi tentang landasan konseptual, landasan teori, orisinalitas penelitian, kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian berisi tentang jenis penelitian, metode pendekatan, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan mengenai sanksi pidana di bidang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyalahgunaan kontrak kerja berupa tidak dibayarkannya upah kerja. Mengidentifikasi hambatan yang timbul dalam pemidanaan bagi perusahaan yang tidak membayarkan upah kerja yang sesuai dengan kontrak kerja. Memberikan upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dalam pemidanaan bagi perusahaan yang tidak membayarkan upah kerja sesuai dengan kontrak kerja

Bab V Penutup, bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penulis yang mungkin berguna sebagai salah satu upaya dalam menjawab permasalahan yang ada.

Daftar Pustaka, memuat referensi dari buku, jurnal dan peraturan perundang-undangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Konseptual

1. Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia (HAM) merujuk pada hak-hak fundamental yang melekat pada setiap individu hanya karena mereka adalah manusia. Konsep ini berasal dari teori hak kodrati (*natural rights theory*) yang berakar pada teori hukum kodrati (*natural law theory*).¹⁷ Hak kodrati berfokus pada gagasan bahwa hak-hak ini bersifat alami dan tidak bergantung pada undang-undang atau kekuasaan manusia. Dalam hal ini, hak-hak tersebut dianggap sebagai pemberian Tuhan yang harus dihormati dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap individu.¹⁸

Asal-usul gagasan mengenai HAM dapat dilacak kembali ke zaman Renaissance, sebuah periode pembaharuan budaya yang menghidupkan kembali nilai-nilai dari kebudayaan Yunani dan Romawi kuno. Gerakan ini menekankan pentingnya penghormatan terhadap individu dan hak-hak mereka. Thomas Aquinas dan Hugo Grotius adalah dua tokoh kunci dalam pengembangan teori hukum kodrat, yang mengajarkan bahwa setiap orang memiliki hak-hak tertentu yang diberikan oleh Tuhan. Mereka menegaskan

¹⁷ Muhammad Ashri, *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori & Instrumen Dasar*, CV. Social Politic Genius (SIGn), Makassar, 2018, hlm. 4

¹⁸ Roma K Smith et al, *Hukum HAM*, Pusham UII, Yogyakarta, 2009, hlm. 12

bahwa otoritas Tuhan mencakup seluruh umat manusia, bukan hanya raja atau penguasa. Dengan demikian, hak-hak ini tidak dapat diabaikan atau dilanggar oleh kekuasaan manapun.¹⁹

Teori hak kodrati mengemukakan bahwa setiap individu memiliki identitas dan hak-hak yang tidak dapat diambil oleh negara atau kekuasaan lainnya. Konsep ini menegaskan bahwa setiap orang adalah makhluk otonom yang memiliki hak-hak inheren yang harus dihormati dan dilindungi. Hak-hak tersebut termasuk hak atas kehidupan, kebebasan, dan kehormatan, yang tidak dapat diganggu gugat oleh otoritas manapun. Dengan demikian, HAM bukan hanya sebuah teori abstrak, tetapi prinsip dasar yang mendasari sistem hukum dan moral yang adil di masyarakat.²⁰

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak-hak fundamental yang melekat pada setiap individu sebagai makhluk Tuhan dan tidak bergantung pada status atau kebangsaan mereka. Hak-hak ini bersifat inheren, artinya hak-hak tersebut melekat secara alami pada setiap manusia dan tidak dapat dipisahkan atau dicabut.²¹ Konsep ini mencerminkan bahwa HAM bersifat universal, berlaku tanpa memandang perbedaan warna kulit, ras, agama, suku, etnis, bangsa, atau status sosial lainnya. Dengan kata lain, HAM

¹⁹ Kusniati, R, "Sejarah Perlindungan Hak Hak Asasi Manusia dalam Kaitannya dengan Konsepsi Negara Hukum," *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol 4 No 5, 2011, hlm. 45.

²⁰ Majda El-Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurangi Hak Ekonomi, sosial dan Budaya*, PT. Rajagarfindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 15.

²¹ Majda El-Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, Prenada Media, Jakarta, 2005, hlm. 47.

adalah hak yang melekat pada setiap individu semata-mata karena mereka adalah manusia, bukan karena mereka adalah warga negara tertentu.²²

Sebagai hak yang inheren dan universal, HAM dianggap sebagai bagian dari jati diri manusia. Tanpa hak-hak ini, seseorang tidak dapat dianggap sebagai manusia sepenuhnya, karena hak-hak tersebut merupakan elemen esensial dari eksistensi manusia. Jika hak-hak ini dilanggar atau dikurangi, maka kualitas kemanusiaan seseorang juga akan terpengaruh. Dengan demikian, pelanggaran terhadap HAM bukan hanya melibatkan masalah hukum atau sosial, tetapi juga merujuk pada pelanggaran terhadap martabat dan jati diri manusia itu sendiri.²³

HAM menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak-hak mendasar yang merupakan bagian integral dari jati dirinya. Hak-hak ini memberikan keistimewaan kepada individu, yang memungkinkan mereka untuk diperlakukan sesuai dengan martabat dan hak-hak mereka. Pada saat yang sama, adanya hak-hak tersebut juga mengandung kewajiban untuk menghormati dan melindungi hak-hak orang lain. Oleh karena itu, pemenuhan dan perlindungan hak-hak ini adalah kunci untuk mencapai

²² Retno Kusniati, "Sejarah Perlindungan Hak Hak Asasi Manusia dalam Kaitannya dengan Konsepsi Negara Hukum," *INOVATIF Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 4 No. 5, 2011, hlm. 79-92.

²³ Manfred Nowak, *Introduction to the International Human Rights Regime*, Martinus Nijhoff Publisher, Leiden, 2003, hlm. 1

kesempurnaan eksistensi manusia dan memastikan bahwa setiap individu dapat hidup dengan martabat dan kehormatan yang pantas.²⁴

Hak kebebasan berekspresi adalah hak mendasar yang dimiliki oleh setiap individu untuk mengungkapkan pikiran, perasaan, dan ide, baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk berbagi dengan orang lain.²⁵ Kebebasan ini memungkinkan seseorang untuk memilih apakah akan menyatakan pendapatnya atau tidak, sejalan dengan prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) yang memberikan kebebasan untuk bertindak atau tidak bertindak sesuai keinginan individu. Dalam HAM, pemaknaan dari istilah "hak" dan "asasi" dapat dianalisis dari asal-usul bahasa Arab. Kata "*hak*" dalam bahasa Arab, yaitu "*haqq*", berarti sesuatu yang wajib, nyata, benar, dan tetap. Ini mengacu pada kewenangan atau kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.²⁶ Dalam hal ini, hak mengandung makna kewenangan yang melekat pada individu untuk bertindak atau menahan diri sesuai dengan hak-haknya.

Kata "asasi" dalam bahasa Arab adalah "*asasiy*", yang berasal dari akar kata "*assa*", "*yaussu*", dan "*asaan*". Kata-kata ini berarti membangun, meletakkan, atau mendirikan. Dengan demikian, "asasi" berarti sesuatu yang mendasar dan fundamental, yang melekat pada objeknya. Dalam hal

²⁴ T. Mulya Lubis, *Hak Asasi Manusia dan Kita*, PT Djaya Pirusa, Jakarta, 1982, hlm. 9

²⁵ Cok Istri Dian Laksmi Dewi, "Aspek Hukum Kebebasan Berpendapat Dan Berekspresi," *Jurnal Yustitia* Vol. 15 No. 1, 2021, hlm. 26-34.

²⁶ Anas Urbaningrum, *Islam dan Hak Asasi Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2013, hlm. 30

ini, "asasi" menekankan pentingnya hak yang merupakan elemen fundamental dari eksistensi dan hak individu.²⁷ Hak Asasi Manusia (HAM) merujuk pada hak-hak fundamental yang melekat pada setiap individu hanya karena mereka adalah manusia. Konsep ini berasal dari teori hak kodrati (*natural rights theory*) yang berakar pada teori hukum kodrati (*natural law theory*). Hak kodrati berfokus pada gagasan bahwa hak-hak ini bersifat alami dan tidak bergantung pada undang-undang atau kekuasaan manusia. Dalam hal ini, hak-hak tersebut dianggap sebagai pemberian Tuhan yang harus dihormati dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap individu.²⁸

Asal-usul gagasan mengenai HAM dapat dilacak kembali ke zaman Renaissance, sebuah periode pembaharuan budaya yang menghidupkan kembali nilai-nilai dari kebudayaan Yunani dan Romawi kuno. Gerakan ini menekankan pentingnya penghormatan terhadap individu dan hak-hak mereka. Thomas Aquinas dan Hugo Grotius adalah dua tokoh kunci dalam pengembangan teori hukum kodrat, yang mengajarkan bahwa setiap orang memiliki hak-hak tertentu yang diberikan oleh Tuhan. Mereka menegaskan bahwa otoritas Tuhan mencakup seluruh umat manusia, bukan hanya raja

²⁷ Ruslan Renggong dan Dyah Aulia Rachma Ruslan, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Hukum Nasional*, Prenada Media, Jakarta, 2021, hlm. 25

²⁸ Todung Mulya Lubis, *In Search of Human Rights: Legal-Political Dilemmas of Indonesia's New Order 1996-1990*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1993, hlm. 14

atau penguasa. Dengan demikian, hak-hak ini tidak dapat diabaikan atau dilanggar oleh kekuasaan manapun.²⁹

Teori hak kodrati mengemukakan bahwa setiap individu memiliki identitas dan hak-hak yang tidak dapat diambil oleh negara atau kekuasaan lainnya. Konsep ini menegaskan bahwa setiap orang adalah makhluk otonom yang memiliki hak-hak inheren yang harus dihormati dan dilindungi. Hak-hak tersebut termasuk hak atas kehidupan, kebebasan, dan kehormatan, yang tidak dapat diganggu gugat oleh otoritas manapun.³⁰ Dengan demikian, HAM bukan hanya sebuah teori abstrak, tetapi prinsip dasar yang mendasari sistem hukum dan moral yang adil di masyarakat.

Melihat dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa HAM adalah hak-hak asasi manusia yang asasi bahwa HAM secara kodrati inheren atau melekat, universal mengacu bahwa HAM itu tanpa perbedaan warna kulit, ras, agama, suku, etnis, bangsa atau status sosial lainnya dan tidak dapat dicabut, hak itu dimiliki oleh individu sematamata karena mereka adalah manusia ciptaanNya bukan karena mereka adalah warga negara suatu negara . Tanpa hak-hak tersebut seseorang tidak bisa dikatakan sebagai manusia sepenuhnya, apabila hak tersebut dikurangi atau dilanggar maka

²⁹ Tony Yuri Rahmanto, "Kebebasan Berekspresi dalam Perspektif Hak Asasi Manusia: Perlindungan, Permasalahan, dan Implementasinya di Jawa Barat," *Jurnal Hak Asasi Manusia*, Vol 7 No 1, 2016, hlm. 48

³⁰ Solihin Bazary et al. "Pemikiran Hukum John Locke Dan Landasan Hak Asasi Manusia." *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat* Vol. 2 No. 1 2023, hlm. 1-25

berkurang pula kualitasnya sebagai manusia ciptaan Tuhan. HAM menyatakan bahwa kemanusiaan manusia memiliki hak yang bersifat mendasar yang menyatu pada jati diri manusia, adanya hak tersebut berarti seseorang mempunyai suatu “keistimewaan” yang memungkinkan baginya diperlakukan sesuai kesitimewaan yang dimilikinya.³¹ Juga adanya suatu kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan “keistimewaan” yang ada pada orang lain . Maka dari itu keistimewaan yang dimiliki oleh setiap manusia harus dipenuhi dan dilindungi untuk mewujudkan kesempurnaan eksistensi manusia, untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan kesadaran dari tiap manusia untuk saling memenuhi dan melindungi jabarkan dalam beberapa paragraf.

Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan hak-hak fundamental yang melekat pada setiap individu sebagai makhluk Tuhan dan tidak bergantung pada status atau kebangsaan mereka. Hak-hak ini bersifat inheren, artinya hak-hak tersebut melekat secara alami pada setiap manusia dan tidak dapat dipisahkan atau dicabut.³² Konsep ini mencerminkan bahwa HAM bersifat universal, berlaku tanpa memandang perbedaan warna kulit, ras, agama, suku, etnis, bangsa, atau status sosial lainnya. Dengan kata lain, HAM

³¹ Imam Wahyudi Makkawaru, et al. "Penegakan Hukum Perlindungan Data Pribadi Melalui Sarana Hukum Perdata," *Journal of Innovation Research and Knowledge* Vol. 4 No. 9, 2025, hlm. 6473-6488.

³² Widiada Gunakaya, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2019, hlm. 7

adalah hak yang melekat pada setiap individu semata-mata karena mereka adalah manusia, bukan karena mereka adalah warga negara tertentu.³³

Sebagai hak yang inheren dan universal, HAM dianggap sebagai bagian dari jati diri manusia. Tanpa hak-hak ini, seseorang tidak dapat dianggap sebagai manusia sepenuhnya, karena hak-hak tersebut merupakan elemen esensial dari eksistensi manusia. Jika hak-hak ini dilanggar atau dikurangi, maka kualitas kemanusiaan seseorang juga akan terpengaruh. Dengan demikian, pelanggaran terhadap HAM bukan hanya melibatkan masalah hukum atau sosial, tetapi juga merujuk pada pelanggaran terhadap martabat dan jati diri manusia itu sendiri.³⁴

HAM menegaskan bahwa setiap individu memiliki hak-hak mendasar yang merupakan bagian integral dari jati dirinya. Hak-hak ini memberikan keistimewaan kepada individu, yang memungkinkan mereka untuk diperlakukan sesuai dengan martabat dan hak-hak mereka. Pada saat yang sama, adanya hak-hak tersebut juga mengandung kewajiban untuk menghormati dan melindungi hak-hak orang lain.³⁵ Oleh karena itu, pemenuhan dan perlindungan hak-hak ini adalah kunci untuk mencapai

³³ Reko Dwi Salfutra. "Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Filsafat Hukum." *PROGRESIF: Jurnal Hukum* Vol. 12 No. 2, 2018, hlm. 2146-2158.

³⁴ Astrid Veranita Indah, "Jatidiri Manusia Berdasarkan Filsafat Tindakan Hannah Arendt Perspektif Filsafat Manusia: Relevansi Dengan Pelanggaran Ham Tahun 1965-1966 Di Indonesia." *Jurnal Filsafat* Vol. 25 No. 2, 2016, hlm. 277.

³⁵ Nurliah Nurdin, *Hak Asasi Manusia: Gender dan Demokrasi (Sebuah Tinjauan Teoritis dan Praktis)*, Sketsa Media, Purbalingga, 2022, hlm. 1

kesempurnaan eksistensi manusia dan memastikan bahwa setiap individu dapat hidup dengan martabat dan kehormatan yang pantas.

Upaya mewujudkan perlindungan dan pemenuhan hak-hak tersebut, diperlukan kesadaran dan tanggung jawab bersama. Setiap individu harus berkomitmen untuk saling menghormati hak-hak orang lain dan aktif dalam melindungi hak-hak tersebut. Dengan cara ini, masyarakat dapat menciptakan lingkungan yang menghargai dan melindungi hak asasi manusia, sehingga setiap orang dapat hidup sesuai dengan keistimewaannya sebagai makhluk ciptaan Tuhan.

Hak kebebasan berekspresi adalah realisasi hak yang dimiliki oleh setiap manusia dalam mengungkapkan sesuatu, baik untuk dirinya maupun untuk orang lain. Kebebasan berekspresi berarti seseorang itu telah memilih menggunakan hak nya, karena sesuai pemaknaan dalam HAM seseorang dapat melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu.³⁶ Secara etimologi pemaknaan per kata dalam kalimat Hak Asasi Manusia, makna kata Hak dan asasi berasal dari bahasa Arab yaitu *haqq* yang artinya wajib, nyata, benar pasti dan tetap sehingga mempunyai makna kewenangan atau kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

³⁶ Bima Guntara and Ayni Suwarni Herry, "Hak Kebebasan Berpendapat Di Media Sosial Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* Vol. 4 No. 6, 2022, hlm. 6945-6961.

Hak kebebasan berekspresi adalah hak mendasar yang dimiliki oleh setiap individu untuk mengungkapkan pikiran, perasaan, dan ide, baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk berbagi dengan orang lain.³⁷ Kebebasan ini memungkinkan seseorang untuk memilih apakah akan menyatakan pendapatnya atau tidak, sejalan dengan prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) yang memberikan kebebasan untuk bertindak atau tidak bertindak sesuai keinginan individu.

Kebebasan berekspresi sebagai hak asasi manusia meliputi kebebasan untuk menyatakan pendapat dan ide dengan cara yang dianggap tepat oleh individu, serta hak untuk memilih untuk tidak mengungkapkan sesuatu jika diinginkan.³⁸ Hak ini, sebagai hak mendasar dan fundamental, adalah bagian integral dari martabat manusia dan harus dihormati dan dilindungi dalam setiap sistem hukum dan sosial.

Sebagai negara yang mengakui keragaman agama dan budaya nilai-nilai HAM sering kali disesuaikan dengan perkembangan agama dan budaya lokal. Meskipun wacana HAM mudah diterima dan dipahami dalam konteks sosial dan politik Indonesia, penerapannya dalam praktik sering kali menghadapi tantangan. Reformasi di Indonesia telah memfasilitasi pengakuan HAM dalam kebijakan dan perkembangan sosial politik, dengan

³⁷ Natalia Brigita Turangan. "Kajian Kebebasan Berpendapat Di Jejaring Sosial Terhadap Delik Penghinaan," *Lex Crimen* Vol. 10 No. 12, 2021, hlm. 28-38.

³⁸ Suarlin dan Fatmawati Fatmawati, *Demokrasi Dan Hak Asasi Manusia*, Penerbit Widina, Purwokerto, 2022, hlm. 45

Undang-Undang Dasar 1945 dianggap sebagai titik penting dalam memperkuat demokrasi melalui perlindungan HAM.

Realitasnya pelaksanaan nilai-nilai HAM di Indonesia belum sepenuhnya optimal. Pelanggaran HAM masih terjadi secara meluas, dan sering kali HAM dipahami secara sempit sebagai hak absolut tanpa memperhatikan kewajiban asasi manusia. Pendekatan yang hanya menekankan hak tanpa mempertimbangkan kewajiban dapat mengarah pada pemaksaan kehendak yang sering kali berujung pada kekerasan.³⁹ Dalam beberapa kasus hal ini mencerminkan kecenderungan "preventif" dan "represif" dari ideologi pembangunan, yang berusaha mencapai ketertiban dengan cara-cara yang dapat melanggar hak asasi itu sendiri. Kesulitan muncul dalam memahami bagaimana upaya kuat untuk melindungi HAM dapat, pada saat yang sama, menyebabkan pelanggaran HAM jika tidak diimbangi dengan pendekatan yang adil dan menghargai hak dan kewajiban secara seimbang.

2. Konsep Negara Hukum

Istilah "negara hukum" mungkin terlihat sederhana, tetapi sesungguhnya mengandung pemikiran yang memiliki sejarah panjang dan kompleks. Pemikiran tentang negara hukum telah ada jauh sebelum Revolusi 1688 di Inggris, namun baru mulai mendapat perhatian serius pada

³⁹ Melani Apri Yunita, et al. "Maqasit Al-Syari'ah Dan Hak Asasi Manusia (Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Pemikiran Islam)." *AL-BAHTS: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum* Vol. 2 No. 2, 2024, hlm. 49-64.

Abad XVII dan menjadi populer pada Abad XIX.⁴⁰ Latar belakang kemunculan pemikiran tentang negara hukum ini adalah sebagai reaksi terhadap kesewenangan yang terjadi pada masa lalu. Oleh karena itu, unsur-unsur negara hukum memiliki hubungan yang erat dengan sejarah dan perkembangan masyarakat suatu bangsa. Pemikiran mengenai negara hukum itu sendiri telah muncul sejak zaman Yunani Kuno, jauh sebelum adanya ilmu negara atau ilmu kenegaraan. Gagasan pertama tentang negara hukum dikemukakan oleh Plato, yang kemudian diperkuat oleh Aristoteles.⁴¹

Plato, dalam karya-karyanya, memperkenalkan konsep bahwa negara yang baik adalah negara yang penyelenggaraannya didasarkan pada hukum yang baik, yang dalam istilah Yunani disebut "*nomoi*." Konsep ini kemudian lebih dikembangkan dan diperkuat oleh Aristoteles dalam bukunya *Politica*. Aristoteles menjelaskan bahwa negara hukum berakar dari bentuk pemerintahan polis, yakni negara kecil seperti kota, yang memiliki sedikit penduduk. Berbeda dengan negara-negara besar yang ada saat ini, dalam polis, segala urusan negara dilakukan dengan cara musyawarah di mana setiap warga negara ikut serta dalam penyelenggaraan negara.⁴² Menurut Aristoteles, negara hukum adalah negara yang berdiri di atas prinsip-prinsip

⁴⁰ Juniarso Ridwan dan Achmad Sodik Sudrajat. *Hukum administrasi Negara dan kebijakan pelayanan publik*. Nuansa Cendekia, Bandung, 2020, hlm. 26

⁴¹ Majda El-Muhtaj, *Op.Cit.*, 2005, hlm. 1-2

⁴² Thomas Tokan Pureklolon, *Negara Hukum Dalam Pemikiran Politik*. PT Kanisius, Yogyakarta, 2020, hlm. 11

hukum yang menjamin keadilan bagi warganya. Keadilan itu sendiri menjadi syarat utama untuk mencapai kebahagiaan hidup bagi warga negara, dan untuk itu, rasa susila perlu ditanamkan agar setiap individu menjadi warga negara yang baik.⁴³

Beberapa ciri utama dari negara hukum yang dapat diidentifikasi antara lain adalah supremasi hukum (*supremacy of the law*) dan persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*).⁴⁴ Secara umum, negara hukum adalah negara yang segala tindakan, baik yang dilakukan oleh penguasa maupun oleh warga negara, harus berdasarkan pada hukum. Hukum di sini berfungsi sebagai pembatas dan pedoman bagi segala bentuk kekuasaan negara serta perilaku masyarakat. Negara yang mengedepankan supremasi hukum akan menjamin bahwa tidak ada satu pun individu atau kelompok yang berada di atas hukum, sehingga tercipta rasa keadilan yang merata bagi seluruh warga negara.⁴⁵

Prof. Muhammad Yamin memberikan penjelasan lebih lanjut tentang pengertian negara hukum, dengan menekankan bahwa istilah "negara hukum" berasal dari dua kata yang memiliki asal usul yang berbeda. Dalam bahasa Indonesia, kata "negara" berasal dari bahasa Sansekerta, yang mulai digunakan sejak abad ke-5, sedangkan istilah "hukum" memiliki akar yang

⁴³ Ni'matul Huda, *Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 1-2

⁴⁴ Bintang Mandala Karyudi dan Nuril Firdausiah. "Implementasi Supremasi Hukum Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia," *Lex Et Lustitia* Vol. 1 No. 2, 2024, hlm. 86-98.

⁴⁵ Rozikin Daman, *Hukum Tata Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 167

lebih luas dalam tradisi hukum yang berkembang di dunia Barat. Menurutnya, negara hukum adalah negara yang secara tegas membatasi kekuasaan negara dengan hukum, memastikan bahwa setiap tindakan negara selalu berdasarkan dan dipandu oleh prinsip-prinsip hukum yang berlaku. Dengan demikian, negara hukum bertujuan untuk melindungi hak-hak individu dan menciptakan keadilan bagi seluruh warganya.⁴⁶

3. Konsep Penegakan Hukum

Penegakan hukum adalah suatu proses yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan hukum, yaitu ide-ide atau pemikiran yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, agar menjadi kenyataan dalam kehidupan masyarakat.⁴⁷ Secara garis besar, penegakan hukum adalah usaha untuk memastikan bahwa norma-norma yang terkandung dalam hukum dapat diterapkan secara nyata dan berfungsi sebagai pedoman bagi setiap pihak dalam menjalani hubungan hukum yang ada. Dalam konteks ini, penegakan hukum bukan hanya sekedar penindakan terhadap pelanggaran, tetapi lebih kepada upaya untuk mewujudkan nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum yang terkandung dalam peraturan perundang-undangan.⁴⁸

⁴⁶ Diana Halim Koentjoro, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan, 2004, hlm. 345

⁴⁷ Nanang Alhidayat, "Keadilan Yang Terdiskriminasi Dalam Penegakkan Hukum." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* Vol. 1 No. 4, 2021, hlm. 605-612.

⁴⁸ Satjipto Raharjo, *Masalah Penegakan Hukum*, Sinar Baru, Bandung, 1983, hlm. 24

Penegakan hukum dilihat dari perspektif subyeknya, dapat melibatkan berbagai pihak, baik individu maupun badan hukum, yang memiliki kewenangan untuk menjalankan dan menegakkan norma-norma hukum. Dengan demikian, penegakan hukum mencakup upaya dari berbagai subyek hukum untuk memastikan agar aturan yang bersifat normatif dipatuhi dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.⁴⁹ Setiap orang yang berstatus sebagai subyek hukum dan melaksanakan tindakan yang sesuai dengan norma hukum yang berlaku, pada dasarnya sudah melakukan penegakan hukum, baik dalam konteks yang lebih luas maupun dalam arti yang lebih sempit.⁵⁰

Merujuk pada pengertian yang lebih sempit, penegakan hukum sering kali dikaitkan dengan upaya-aparat penegak hukum untuk memastikan tegaknya norma hukum melalui tindakan yang bersifat konkret, termasuk penerapan sanksi atau tindakan pemaksaan jika diperlukan. Dalam hal ini, penegakan hukum lebih difokuskan pada peran lembaga atau aparatur penegak hukum yang memiliki kewenangan khusus untuk melaksanakan hukum, seperti polisi, jaksa, dan hakim, dengan tujuan untuk menjamin agar hukum yang berlaku dapat dipatuhi dan ditegakkan secara efektif.⁵¹

Penegakan hukum juga memiliki peran sentral dalam mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan sosial, yang pada

⁴⁹ Laurensius Arliman. "Mewujudkan Penegakan Hukum yang Baik di Negara Hukum Indonesia." *Dialogia Iuridicia: Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi* Vol. 11 No. 1, 2019, hlm. 1-20.

⁵⁰ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1999, hlm. 145

⁵¹ Titik Triwulan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prestasi Pustakarya, Jakarta, 2006, hlm 6.

akhirnya diharapkan dapat menciptakan ketertiban dalam masyarakat.⁵² Dengan kata lain, penegakan hukum bukan hanya sekedar tentang pelaksanaan aturan, tetapi juga berfungsi untuk memastikan bahwa hukum dapat memberikan perlindungan bagi seluruh warga negara, menjamin hak-hak mereka, dan menciptakan keadilan sosial. Oleh karena itu, penegakan hukum memiliki dimensi yang lebih luas, yaitu upaya untuk mewujudkan tujuan-tujuan sosial yang diinginkan oleh masyarakat melalui penerapan hukum.⁵³

Penegakan hukum pada hakikatnya adalah proses yang mengarah pada implementasi nyata dari norma-norma hukum yang telah dirumuskan dalam peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini, penegakan hukum menjadi instrumen untuk menjaga stabilitas sosial dan negara dengan memastikan bahwa semua pihak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, serta menghormati hak dan kewajiban masing-masing dalam setiap hubungan hukum yang terjadi. Hal ini juga mencakup penerapan sanksi bagi pihak yang tidak mematuhi hukum, guna menciptakan efek jera dan mencegah terjadinya pelanggaran hukum di masa depan.⁵⁴

Penegakan hukum adalah suatu proses yang melibatkan berbagai aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara, serta melibatkan banyak pihak dalam pelaksanaannya. Upaya ini tidak hanya terbatas pada tindakan

⁵² Hasaziduhu Moho, "Penegakan Hukum di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan." *Warta Dharmawangsa* Vol. 13 No. 1, 2019.

⁵³ Djamali, Abdul, *Pengantar Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 1984, hlm. 33.

⁵⁴ Dellyana Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, Liberty, Jakarta, 1988, hlm. 32

oleh aparat penegak hukum, tetapi juga mencakup peran aktif dari masyarakat dalam menghormati dan melaksanakan norma-norma hukum. Dengan demikian, penegakan hukum merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem hukum yang lebih luas dan merupakan jaminan untuk terciptanya keadilan, ketertiban, dan kemakmuran sosial yang berkelanjutan.⁵⁵

Penegakan hukum tidak semata-mata diartikan sebagai pelaksanaan peraturan perundang-undangan atau putusan pengadilan, melainkan mencakup berbagai faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi efektivitasnya. Faktor-faktor tersebut bersifat netral, yang berarti dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap sistem hukum. Dalam perspektif penegakan hukum, keberadaan faktor-faktor ini bertujuan agar suatu norma hukum dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Menurut Soerjono Soekanto, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi penegakan hukum, yaitu:⁵⁶

a. Faktor hukum itu sendiri (peraturan perundang-undangan)

Penegakan hukum sangat bergantung pada keberadaan peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah dengan harapan menciptakan dampak positif dalam penerapannya. Namun, terdapat beberapa kendala dalam peraturan itu sendiri yang dapat menghambat

⁵⁵ Arief Nawawi Barda. "Upaya Non Penal Dalam Kebijakan Penanggulangan Kejahatan," *Makalah Seminar Kriminologi UI*, Semarang, 1991, hlm. 42.

⁵⁶ Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Rajawali Press, Jakarta, 2010, hlm. 70-73

efektivitas penegakan hukum, antara lain: tidak diterapkannya asas-asas berlakunya undang-undang, belum adanya peraturan pelaksana yang diperlukan untuk implementasi undang-undang, serta ketidakjelasan norma dalam peraturan yang dapat menimbulkan perbedaan penafsiran dan ketidakpastian hukum.

- b. Faktor penegak hukum (aparatur yang membentuk dan menerapkan hukum)

Penegakan hukum mencakup berbagai pihak yang terlibat dalam sistem peradilan, seperti hakim, jaksa, polisi, advokat, serta petugas lembaga masyarakat. Sebagai figur panutan dalam masyarakat, penegak hukum harus memiliki kompetensi yang memadai serta kepekaan sosial terhadap permasalahan hukum yang berkembang di masyarakat. Kesadaran akan hubungan antara permasalahan sosial dengan proses penegakan hukum menjadi hal krusial dalam mewujudkan sistem hukum yang efektif dan berkeadilan.

- c. Faktor sarana dan prasarana penegakan hukum.

Keberhasilan penegakan hukum sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sarana dan fasilitas yang memadai. Efektivitas proses hukum bergantung pada dukungan sumber daya yang dialokasikan untuk upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana. Dalam konteks penanganan kejahatan berbasis teknologi, misalnya, diperlukan perangkat deteksi kriminal yang canggih untuk mempercepat proses penegakan hukum. Menurut Purbacaraka dan Soerjono Soekanto,

pemenuhan sarana dan prasarana hukum harus dilakukan melalui pendekatan berikut: menambah fasilitas yang belum tersedia, memperbaiki fasilitas yang rusak, meningkatkan efisiensi dalam sistem yang mengalami kendala, serta memperbaiki kinerja sistem yang mengalami kemunduran.

- d. Faktor masyarakat (lingkungan sosial tempat hukum berlaku dan diterapkan)

Hukum lahir dari masyarakat dan bertujuan untuk menciptakan ketertiban sosial. Oleh karena itu, dukungan masyarakat berperan penting dalam efektivitas penegakan hukum. Persepsi masyarakat terhadap hukum beragam, di mana sebagian mengaitkan hukum dengan aparat penegak hukum itu sendiri, sementara sebagian lainnya memandang hukum sebagai kumpulan norma tertulis dalam peraturan perundang-undangan. Dalam praktiknya, tidak semua upaya penegakan hukum diterima dengan baik oleh masyarakat, terutama jika pendekatan yang digunakan lebih menitikberatkan pada penerapan sanksi pidana tanpa mempertimbangkan aspek edukatif dan preventif. Kondisi ini dapat menimbulkan ketakutan masyarakat terhadap aparat penegak hukum, sehingga menurunkan efektivitas penegakan hukum secara keseluruhan.

4. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terdiri dari 2 (dua) kata meliputi kata perlindungan dan kata hukum. Perlindungan dalam Kamus Besar Bahasa

Indonesia didefinisikan sebagai tempat berlindung, perihal atau tindakan yang melindungi. Sedangkan hukum menurut Soedikno Mertokusumo merupakan seluruh aturan terkait tingkah laku yang diberlakukan didalam sebuah hidup bersama yang bisa diberikan pemaksaan dalam melaksanakan dengan berdampingan sebuah sanksi.⁵⁷

Sehingga perlindungan hukum merupakan pemberian dalam mengayomi terhadap hak asasi manusia yang diberikan kerugian oleh orang lain dan perlindungan diberi terhadap masyarakat sehingga mereka bisa memberikan kenikmatan atas setiap hak yang diberi oleh hukum. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat dan juga mengakui hak asasi manusia yang dipunyai oleh subjek hukum berlandaskan aturan hukum dari tindakan sewenang-wenang ataupun sebagian sekumpulan aturan ataupun kaedah yang bisa memberikan perlindungan sebuah hal dari perihal lain.⁵⁸

Menurut C. S. T. Kansil, perlindungan hukum merupakan berbagai macam upaya hukum yang diberi pada aparaturnya penegakkan hukum guna memberi rasa keamanan baik secara pikiran ataupun fisik dari gangguan dan beragam ancaman dari pihak manapun.⁵⁹ Dalam pandangan Muktie A. Fadjar, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan,

⁵⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Liberty, 2005, hlm. 40.

⁵⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 2014, hlm. 74.

⁵⁹ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 102.

dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang akan dan telah diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum di dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya.⁶⁰ Sebagai subyek hukum, manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Merujuk pada pandangan Setiono, perlindungan hukum merupakan tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁶¹ Dalam pandangan Muchsin, perlindungan hukum adalah aktivitas guna memberikan perlindungan pada individu dengan memberikan kesserasian hubungan nilai ataupun kaedah yang menjelma didalam sikap serta perbuatan didalam melakukan penciptaan adanya rasa tertib didalam pergaulan hidup antara sesama manusia.⁶²

Perlindungan hukum merupakan segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada sanksi dan/atau

⁶⁰ Alexander Dana Pamungkas, Yudhi Widyo Armono, and Aris Setyo Nugroho, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Harian Lepas Kecamatan Karangpandan, Kabupaten Karanganyar," *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora* Vol. 3 No.10, 2024, hlm. 795-806.

⁶¹ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.

⁶² Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, hlm. 14.

korban, perlindungan hukum korban sebagai bagian dari perlindungan masyarakat dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, yaitu melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis dan bantuan hukum.⁶³ Perlindungan hukum yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, serta baik yang lisan maupun yang tertulis. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum dilihat sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi hukum itu sendiri, yang memiliki konsep bahwa hukum memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

Perlindungan hukum diklasifikasikan menjadi 2 (dua) bentuk perlindungan meliputi :

a. Perlindungan hukum secara preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan suatu batasan dalam melakukan suatu kewajiban. Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum

⁶³ Lina Panggabean, Triono Eddy, dan Alpi Sahari. "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Kekerasan Seksual (Analisis Undang-Undang Perlindungan Saksi Dan Korban)," *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* Vol. 5 No. 1, 2024, hlm. 20-28.

preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk lebih bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi. Di Indonesia belum ada pengaturan khusus mengenai perlindungan hukum preventif.⁶⁴

b. Perlindungan hukum secara represif

Perlindungan hukum secara represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran hukum. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa.⁶⁵ Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategoriperlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarah dari barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Prinsip kedua yang mendasari perlindungan hukum

⁶⁴ Muchsin, *Op. Cit.*, hlm. 20

⁶⁵ Gusti Ayu Novira Santi, Ni Putu Rai Yuliantini dan Dewa Gede Sudika Mangku. "Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Penyalahgunaan Narkotika di Kabupaten Buleleng," *Jurnal Komunitas Yustisia* Vol. 2 No. 3, 2019, hlm. 216-226.

terhadap tindak pemerintahan adalah prinsip negara hukum. Dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dapat dikaitkan dengan tujuan negara hukum.⁶⁶

Perlindungan hukum bertujuan untuk mencari keadilan. Keadilan dibentuk oleh pemikiran yang benar, dilakukan secara adil dan jujur serta bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan. Rasa keadilan dan hukum harus ditegakkan berdasarkan hukum positif untuk menegakkan keadilan dalam hukum sesuai dengan realita di masyarakat yang menghendaki tercapainya masyarakat yang aman dan damai.⁶⁷ Keadilan harus dibangun sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) di dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), dan bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*).

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 (empat) elemen, yaitu:

- a. Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*)
- b. Kemanfaatan Hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*)
- d. Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*)⁶⁸

⁶⁶ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 30.

⁶⁷ Syahrul Kirom dan Akhmad Nadirin. "Penerapan Keadilan Hukum di Indonesia Dalam Perspektif Filsafat Hukum." *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* Vol. 8 No. 2, 2023, hlm. 177-185.

⁶⁸ Ishaq, *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 43

Penegakan hukum dan keadilan harus menggunakan jalur pemikiran yang tepat dengan alat bukti dan barang bukti untuk merealisasikan keadilan hukum, serta isi hukum harus ditentukan oleh keyakinan etnis, adil tidaknya suatu perkara. Persoalan hukum menjadi nyata jika para perangkat hukum melaksanakan dengan baik serta memenuhi dan menepati aturan yang telah dibakukan sehingga tidak terjadi penyelewengan aturan dan hukum yang telah dilakukan secara sistematis, artinya menggunakan kodifikasi dan unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum dan keadilan hukum.⁶⁹

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Dan agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung aman, damai dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum.⁷⁰ Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan kesewenang-wenangan. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai. Masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan penegakkan hukum. Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat, kegunaan bagi masyarakat dan jangan sampai hukum yang dilaksanakan dapat menimbulkan keresahan di dalam masyarakat itu

⁶⁹ Syahrul Kirom dan Akhmad Nadirin, *Op.Cit.*, hlm. 185.

⁷⁰ Bambang Slamet Eko Sugistiyoko, "Perlindungan Hukum terhadap Tersangka dalam Proses Perkara Pidana," *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulungagung* Vol. 6 No. 2, 2020, hlm. 58-75.

sendiri.⁷¹ Masyarakat yang mendapat perlakuan baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tentram. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum yaitu ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran dan keadilan.

Aturan hukum baik berupa hukum tertulis (undang-undang) maupun hukum tidak tertulis, berisi aturan-aturan yang bersifat umum yang menjadi pedoman bagi individu bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam hubungan dengan sesama maupun dalam hubungannya dengan masyarakat. Aturan-aturan itu menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan semacam itu dan pelaksanaan aturan tersebut menimbulkan kepastian hukum. Dengan demikian, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat

⁷¹ Umar Anwar, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, Aceh, 2022, hlm. 54

mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.⁷²

Munculnya teori perlindungan hukum ini bersumber dari teori hukum alam atau aliran hukum alam. Menurut aliran hukum alam menyebutkan bahwa hukum itu bersumber dari Tuhan yang bersifat universal dan abadi, serta antara hukum dan moral tidak boleh dipisahkan.⁷³ Para penganut aliran ini memandang bahwa hukum dan moral adalah cerminan dan aturan secara internal dan eksternal dari kehidupan manusia yang diwujudkan melalui hukum dan moral.⁷⁴ Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk,⁷⁵ seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, bantuan hukum, ganti rugi, dan sebagai pendekatan restorative justice.⁷⁶ Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati

⁷² Iyan Nasriyan, "Asas Kepastian Hukum dalam Penyelenggaraan Perpajakan di Indonesia." *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan* Vol. 10 No. 2, 2019, hlm. 87-93.

⁷³ Achmad Hariri, "Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum Di Indonesia." *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* vol. 3, no. 1, 2019, hlm. 11.

⁷⁴ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

⁷⁵ Arif Gosita, *Masalah Perlindungan Anak*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hlm. 28

⁷⁶ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984, hlm. 133

semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁷⁷ Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif. Hukum dibutuhkan untuk mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.⁷⁸

Menurut pendapat Phillipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi, dan perlindungan yang represif bertujuan untuk menyelesaikan terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.⁷⁹ Sesuai dengan uraian di atas dapat dikatakan bahwa fungsi dari perlindungan hukum adalah untuk melindungi rakyat dari bahaya maupun ancaman kejahatan yang dapat merugikan dirinya sendiri.⁸⁰

Perlindungan hukum merupakan suatu hal melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan

⁷⁷ Nashriana, *Perlindungan Hukum Pidana Bagi Anak Di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 1.

⁷⁸ *Ibid*, hlm. 54

⁷⁹ Phillipus M. Hadjon, *Op.Cit.*, hlm. 29.

⁸⁰ Irma Setyowati Soemitro, *Aspek Hukum Perlindungan Anak*, Bumi Aksara, Jakarta, 1990, hlm. 25.

dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan ramburambu atau balasan-balasan dalam melakukan suatu kewajiban.⁸¹

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.⁸²

5. Konsep Kepastian Hukum

Kepastian hukum, menurut Jan Michiel Otto, dapat didefinisikan sebagai situasi di mana terdapat beberapa kondisi yang menjamin penerapan hukum secara efektif. Pertama, aturan hukum yang ada haruslah jelas, konsisten, dan mudah diakses oleh masyarakat, serta diterbitkan dan diakui oleh otoritas negara yang sah. Kedua, instansi pemerintah harus melaksanakan aturan hukum tersebut secara konsisten dan menunjukkan

⁸¹ Chainur Arrasjid, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2000, hlm. 14

⁸² Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, UI Press, Jakarta, 2020, hlm. 33

kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Ketiga, warga negara harus mematuhi dan menyesuaikan perilaku mereka dengan norma-norma hukum yang ada. Keempat, hakim harus bertindak secara independen dan konsisten dalam menerapkan hukum dalam penyelesaian sengketa, serta memastikan bahwa keputusan yang dihasilkan dilaksanakan secara konkret.⁸³

Sudikno Mertokusumo berpendapat bahwa kepastian hukum juga mencakup jaminan bahwa hukum harus diterapkan dengan cara yang tepat dan adil. Kepastian hukum ini memerlukan adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang memiliki kewenangan dan wewenang.⁸⁴ Aturan-aturan yang dihasilkan harus memiliki kekuatan yuridis yang dapat menjamin bahwa hukum akan dijalankan sesuai dengan tujuannya sebagai pedoman yang harus diikuti oleh semua pihak. Dalam konteks ini, hukum memegang peranan penting dalam menciptakan keteraturan sosial dengan memberikan kejelasan dan kepastian bagi masyarakat.

Pandangan Fance M. Wantu kepastian hukum merujuk pada adanya kejelasan dalam norma-norma yang ada, yang pada gilirannya menjadi pedoman yang dapat diikuti oleh individu dalam masyarakat yang terikat oleh aturan tersebut. Wantu menegaskan bahwa apabila hukum tidak dapat memberikan kepastian, maka hukum tersebut akan kehilangan relevansinya

⁸³ Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 34

⁸⁴ Vivi Ariyanti. "Kebebasan hakim dan kepastian hukum dalam menangani perkara pidana di Indonesia," *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* Vol. 4 No. 2, 2019, hlm. 162-174.

dan tidak lagi bisa berfungsi sebagai pedoman yang mengatur perilaku individu dalam masyarakat. Oleh karena itu, kejelasan hukum menjadi elemen penting yang tidak boleh diabaikan dalam suatu sistem hukum yang berlaku.⁸⁵

Hans Kelsen, dalam teorinya, menyatakan bahwa hukum adalah suatu sistem norma yang bersifat mengatur apa yang seharusnya dilakukan oleh individu dalam masyarakat.⁸⁶ Norma-norma ini bersifat deliberatif, artinya merupakan hasil dari pertimbangan yang dibuat secara sadar oleh pihak yang berwenang. Undang-undang yang berisi norma-norma umum menjadi pedoman bagi individu dalam bertindak, baik dalam hubungan antar individu maupun dalam interaksi mereka dengan masyarakat. Dengan demikian, keberadaan dan penerapan aturan hukum secara efektif akan menciptakan kepastian hukum yang dibutuhkan untuk menjaga ketertiban dan keteraturan dalam kehidupan sosial.⁸⁷

B. Landasan Teoritis

1. Tindak Pidana

Istilah "delik" berasal dari bahasa Latin, yaitu "*delictum*," yang merujuk pada suatu tindakan yang melanggar norma hukum. Dalam bahasa Jerman dan Belanda, istilah yang digunakan adalah "*delict*." Di Indonesia,

⁸⁵ Hendrik Hendrik, "Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undangundang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Global Education*, Vol. 4 No. 3, 2023, hlm.1596.

⁸⁶ Hans Kelsen. *Pengantar Teori Hukum*, Nusamedia, Bandung, 2019, hlm. 14

⁸⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008, hlm. 58

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), yang berasal dari *Wetboek van Strafrecht* Belanda, menggunakan istilah "*strafbaar feit*" untuk menyebutkan tindak pidana. Istilah ini terdiri dari tiga unsur kata: "*straf*," yang berarti pidana atau hukum; "*baar*," yang berarti dapat atau boleh; dan "*feit*," yang diartikan sebagai peristiwa, tindakan, atau perbuatan. Dengan demikian, "*strafbaar feit*" mengandung makna sebagai peristiwa yang dapat dipidana atau perbuatan yang dapat dipidana.⁸⁸

Terdapat dua pandangan utama yang berkembang di kalangan ahli hukum pidana mengenai pengertian tindak pidana, yaitu pandangan monistis dan dualistis. Pandangan monistis berpendapat bahwa tindak pidana adalah suatu kesatuan yang tidak memisahkan antara perbuatan pidana dan akibat yang ditimbulkannya dengan pertanggungjawaban pidana. Menurut pandangan ini, keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan dalam definisi tindak pidana. Sebaliknya, pandangan dualistis memisahkan antara perbuatan pidana dan akibatnya, serta pertanggungjawaban pidana. Dalam pandangan ini, tindak pidana hanya mencakup perbuatan yang dilarang (*criminal act*), sementara pertanggungjawaban pidana atau kesalahan (*criminal responsibility*) dipandang sebagai unsur terpisah yang tidak termasuk dalam definisi tindak pidana itu sendiri.⁸⁹

⁸⁸ Amir Ilyas, *Asas-asas Hukum Pidana*, Rangkang Education, Yogyakarta, 2012, hlm. 19

⁸⁹ Andi Hamzah, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia & Perkembangannya*, PT. Sofmedia, Jakarta, 2012, hlm 121

Menurut pandangan monistis, tindakan yang dianggap sebagai tindak pidana sudah mencakup dua hal, perbuatan yang dilarang dan pertanggungjawaban pidana yang melekat pada perbuatan tersebut. Hal ini berarti bahwa dalam pandangan ini, pengertian tindak pidana tidak hanya terbatas pada perbuatan yang melanggar hukum, tetapi juga pada kesalahan yang dilakukan oleh pelaku, yang harus dipertanggungjawabkan.⁹⁰ Sebaliknya, pandangan dualistis menganggap bahwa tindak pidana mencakup hanya perbuatan pidana atau *criminal act*, sedangkan pertanggungjawaban pidana atau kesalahan merupakan unsur terpisah yang tidak menjadi bagian dari tindak pidana itu sendiri.⁹¹

Perbuatan pidana dalam pengertian dasar merupakan tindakan yang mengandung karakteristik tertentu yang diatur dalam ilmu hukum pidana. Tindakan tersebut biasanya merupakan hasil dari kesadaran hukum yang memberikan identifikasi khusus terhadap suatu peristiwa hukum pidana. Dalam pandangan ini, perbuatan pidana tidak hanya dilihat dari segi perbuatan yang dilakukan, tetapi juga dari perspektif norma hukum yang melingkupi perbuatan tersebut.⁹²

Indiyanto Seno Adji seorang ahli hukum pidana, mendefinisikan tindak pidana sebagai suatu perbuatan yang diancam dengan pidana, yang

⁹⁰ Ratri Novita Erdianti. *Kedudukan Korporasi Sebagai Pelaku Tindak Pidana Di Indonesia*, Vol. 1, UMM Press, Malang, 2019, hlm. 35-36

⁹¹ Tongat, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia Dalam Perspektif Pembaharuan*, UMM Press, Malang, 2009, hlm 106-107

⁹² Syarifin Pipin, *Hukum Pidana di Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung, 2000, hlm. 51.

bersifat melawan hukum, dan terdapat kesalahan yang dapat dipertanggungjawabkan oleh pelakunya. Dengan demikian, tindak pidana memiliki unsur-unsur tertentu yang membedakannya dari perbuatan hukum lainnya. Adapun unsur-unsur tindak pidana menurut Indiyanto Seno Adji meliputi subjek yang melakukan perbuatan, adanya kesalahan dalam perbuatan tersebut, sifat melawan hukum dari perbuatan yang dilakukan, serta adanya larangan dalam undang-undang yang mengatur tindak pidana tersebut.⁹³

Tindak pidana juga mengharuskan adanya suatu tindakan yang melanggar hukum yang diatur dalam perundang-undangan dan dapat dikenakan pidana kepada pelakunya. Tindak pidana akan terjadi jika perbuatan tersebut melawan hukum, merugikan masyarakat, dilarang oleh peraturan pidana, dan pelakunya diancam dengan pidana. Unsur-unsur ini menjadi landasan dalam menentukan apakah suatu perbuatan dapat dikategorikan sebagai tindak pidana atau tidak.⁹⁴

Unsur-unsur lain yang harus ada dalam tindak pidana antara lain adalah tindakan yang dilakukan oleh manusia, yang tidak hanya mencakup perbuatan aktif, tetapi juga kelalaian atau tidak berbuat (*niet doen*). Tindakan tersebut harus melawan hukum (*wederrechtelijk*), yang berarti tindakan tersebut harus bertentangan dengan norma hukum yang berlaku.

⁹³ Indriyanto Seno Adji, *Korupsi dan penegakan hokum*, Diadit Media, Jakarta, 2009, hlm. 155

⁹⁴ E.Y. Kanter, *Azas-azas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, Alumni AHMPTHM, Jakarta, 1992, hlm. 211

Selain itu, perbuatan tersebut harus diancam dengan pidana berdasarkan ketentuan undang-undang yang berlaku (*Strafbaarfeit Gesteld*). Terakhir, perbuatan tersebut harus dilakukan oleh seseorang yang mampu bertanggung jawab, yakni orang yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum atas tindakannya (*toerekeningsvatbaar*).⁹⁵

2. Hukum Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merujuk pada penduduk yang berada dalam usia kerja, yang ditentukan berdasarkan batasan usia yang ditetapkan oleh suatu negara. Batas usia ini dipilih dengan tujuan agar definisi tenaga kerja tersebut mencerminkan kenyataan di lapangan, yang dapat berbeda-beda antara satu negara dengan negara lainnya, tergantung pada situasi dan kondisi tenaga kerja di masing-masing negara.⁹⁶ Secara umum, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta mereka yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah atau mengurus rumah tangga. Meskipun tidak bekerja secara langsung, mereka yang mencari pekerjaan, bersekolah, atau mengurus rumah tangga tetap dianggap sebagai tenaga kerja karena secara fisik mampu untuk bekerja dan dapat melakukannya kapan saja.⁹⁷

Menurut Dr. Payaman Simanjuntak, pengertian tenaga kerja memiliki ruang lingkup yang lebih luas daripada sekedar pekerja atau buruh. Tenaga

⁹⁵ K. Wantjik Saleh, *Kehakiman dan Keadilan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm. 28

⁹⁶ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm 20.

⁹⁷ Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm. 73

kerja tidak hanya mencakup mereka yang sedang terikat dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja, tetapi juga mereka yang belum bekerja. Sedangkan pekerja atau buruh didefinisikan sebagai individu yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lain dalam bentuk yang telah disepakati, yang berarti pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang berada dalam ikatan hubungan kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja.⁹⁸

Tujuan utama dari hukum ketenagakerjaan adalah untuk menciptakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pengusaha. Hukum ketenagakerjaan bertujuan untuk mencegah pengusaha menciptakan aturan yang bersifat sewenang-wenang yang dapat merugikan tenaga kerja yang merupakan pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan berperan penting dalam menjaga keseimbangan dan keadilan dalam hubungan industrial.⁹⁹

Hukum ketenagakerjaan terdiri dari peraturan-peraturan yang baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam hubungan tersebut.¹⁰⁰ Sebagai bagian dari sistem hukum yang lebih luas, hukum ketenagakerjaan tidak terlepas dari pengertian hukum

⁹⁸ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, hlm. 12

⁹⁹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm

¹⁰⁰ Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2014, hlm 4

pada umumnya. Meskipun demikian, sampai saat ini, para ahli belum menemukan definisi yang baku dan memuaskan tentang hukum, karena hukum memiliki cakupan yang sangat luas dan dapat dipahami dari berbagai sudut pandang yang berbeda.¹⁰¹

3. Perjanjian

Sebutan perjanjian sering disamakan dengan kata persetujuan yang asalnya dari bahasa Belanda dengan sebutan *overeenkomst*. Dalam pandangan Subekti, sebuah perjanjian dinamakan sebagai persetujuan oleh sebab pihak-pihak yang terkait setuju guna melaksanakan suatu hal sehingga bias dikatakan bahwa 2 (dua) sebutan perjanjian dan persetujuan tersebut merupakan kesamaan artian.¹⁰²

Sebutan kontrak adalah sebutan yang digunakan didalam praktik bisnis selain sebutan perjanjian dan persetujuan. Kerancuan akan istilah kontrak atau perjanjian masih sering diketemukan dalam praktek bisnis. Pelaku bisnis memahami bahwa kedua istilah antara perjanjian dan kontrak mempunyai pengertian yang berbeda. Menurut Muhammad Syaifuddin pengertian antara perjanjian dan kontrak adalah sama, jika dilihat dari pengertian yang terdapat dalam KUH-Perdata sebagai produk warisan kolonial Belanda, maka ditemukan istilah "*overeenkomst*" dan "*contract*" untuk pengertian yang sama, sebagaimana dicermati dalam Buku III Titel

93. ¹⁰¹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1986, hlm.

¹⁰² Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermassa, Jakarta, 1987, hlm.11

Kedua Tentang Perikatan-Perikatan yang Lahir dari Kontrak atau Persetujuan, yang dalam bahasa Belanda ditulis “*Van verbintenissen die uit contract of overeenkomst geboren worden*”.¹⁰³

Perjanjian diberikan aturan dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang memberikan penentuan bahwa sebuah persetujuan merupakan sebuah tindakan dimana satu orang ataupun lebih melakukan pengikatan sendiri atas satu orang lain ataupun lebih. Namun banyak hal yang menjadi kelemahan dalam aturan ini meliputi :¹⁰⁴

a. Hanya mengakut sepihak saja

Dapat dilihat dari rumusan “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya”. Kata “mengikat” sifatnya sepihak, sehingga perlu dirumuskan “kedua belah pihak saling mengikatkan diri”, dengan demikian terlihat adanya consensus antara pihak-pihak, agar meliputi perjanjian timbal balik.

b. Kata tindakan termasuk dalam konsensus

Pengertian perbuatan termasuk juga tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa atau tindakan melawan hukum yang tidak mengandung consensus. Seharusnya digunakan kata persetujuan.

c. Definisi perjanjian terlalu luas

¹⁰³ Muhammad Syaifuddin, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Fisafat, Teori, Dogmatik dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Mandar Maju, Bandung, 2012, hlm. 15

¹⁰⁴ Abdulkadir Muhamad, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bandung, 1992, hlm.78.

Luas lingkupnya juga mencakup mengenai urusan janji kawin yang termasuk dalam lingkup hukum keluarga, seharusnya yang diatur adalah hubungan antara debitur dan kreditur dalam lapangan harta kekayaan. Perjanjian yang dimaksudkan di dalam Pasal 1313 KUH Perdata adalah perjanjian yang berakibat di dalam lapangan harta kekayaan, sehingga perjanjian di luar lapangan hukum tersebut bukan merupakan lingkup perjanjian yang dimaksudkan.

d. Tanpa menyatakan tujuan

Rumusan Pasal 1313 KUH Perdata tidak mencantumkan tujuan dilaksanakannya suatu perjanjian, sehingga pihak-pihak yang mengikatkan diri tidak memiliki kejelasan untuk maksud apa diadakan perjanjian.

Elemen atau unsur perjanjian dibutuhkan guna mengetahui keabsahan sebuah perjanjian sehingga terjadi akibat hukum ataupun tidak sehingga unsur perjanjian tersebut meliputi :¹⁰⁵

a. Adanya para pihak

Pihak yang dimaksud merupakan subjek perjanjian yang paling sedikit terdiri dari dua orang atau badan hukum dan mempunyai wewenang untuk melakukan perbuatan hukum berdasarkan undang-undang.

b. Adanya kesetujuan

¹⁰⁵ *Ibid*, hlm.78.

Kesetujuan dilakukan antara pihak-pihak yang bersifat tetap dan bukan suatu perundingan.

c. Adanya tujuan yang ingin dicapai

Hal ini dimaksudkan bahwa tujuan dari pihak kehendaknya tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan undang-undang.

Adanya prestasi yang akan dilakukan. Hal itu dimaksudkan bahwa prestasi merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak sesuai dengan syarat-syarat perjanjian.

d. Adanya bentuk tertentu secara lisan ataupun tulisan

Hal ini berarti bahwa perjanjian bisa dituangkan secara lisan atau tertulis.

Hal ini sesuai ketentuan undang-undang yang menyebutkan bahwa hanya dengan bentuk tertentu suatu perjanjian mempunyai kekuatan mengikat dan bukti yang kuat.

e. Adanya persyaratan tertentu

Syarat menurut undang-undang, agar suatu perjanjian atau kontrak menjadi sah.

Perjanjian sesuai dengan Pasal 1313 KUHPerdat merupakan perjanjian obligatoir merupakan perjanjian yang melakukan penciptaan, pengisian, perubahan ataupun penghapusan perikatan yang memunculkan hubungan hukum diantara para pihak yang membentuk perjanjian dalam bidang harta kekayaan atas dasar mana seorang pihak yang kewajibannya guna melaksanakan sebuah prestasi, sedangkan pihak lain yang memiliki

hak guna memberikan tuntutan pelaksanaan prestasi ataupun demi kepentingan dan atas beban ke-2 (dua) belah pihak secara timbal balik.¹⁰⁶

Berlandaskan pandangan Herlien Budiono, unsur perjanjian meliputi :

- a. Kata sepakat dari dua pihak;
- b. Kata sepakat yang tercapai harus tergantung kepada para pihak;
- c. Keinginan atau tujuan para pihak untuk timbulnya akibat hukum;
- d. Akibat hukum untuk kepentingan pihak yang satu dan atas beban yang lain atau timbal balik;
- e. Dibuat dengan mengindahkan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁰⁷

Muhammad Syaifuddin memberikan pembagian bentuk perjanjian berlandaskan :

- a. Proses terjadinya atau terbentuknya

Perjanjian sesuai dengan proses terjadi ataupun terbentuk bisa diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) jenis meliputi :

- 1) Perjanjian konsensual merupakan perjanjian yang diberikan anggapan sah apabila telah terjadi sepakat antara pihak yang membentuknya.
- 2) Perjanjian riil merupakan perjanjian selain adanya kesepakatan wajib disertai dengan sebuah penyerahan barang.

¹⁰⁶ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.3.

¹⁰⁷ *Ibid*, hlm. 5.

3) Perjanjian formil merupakan perjanjian yang selain terdapat kata sepakat, tapi juga memiliki bentuk yang ditetapkan oleh undang-undang.

b. Sifat dan akibat hukum

Perjanjian berlandaskan sifat dan akibat hukum yang dimunculkan diklasifikasikan menjadi :

- 1) Perjanjian di bidang hukum keluarga adalah perjanjian sui generis, yang didasarkan atas persetujuan kedua calon mempelai yang mengandung beberapa aspek, yaitu persetujuan untuk menikah adalah perbuatan hukum, hubungan hukum yang timbul di antara para pihak, peristiwa hukum yang hamper seluruhnya diatur dalam undang-undang dan bersifat memaksa, dan terikatnya para pihak selama dalam ikatan perkawinan.
- 2) Perjanjian kebendaan adalah perjanjian yang dibuat dengan mengindahkan peraturan perundang-undangan, timbul karena kesepakatan antara dua belah pihak dan ditujukan untuk menimbulkan, beralih, berubah, berakhirnya suatu hak kebendaan, khususnya benda tetap, dan dibuat dalam bentuk yang ditetapkan oleh undang-undang.
- 3) Perjanjian obligatoir adalah perjanjian yang timbul karena kesepakatan dari dua belah pihak atau lebih dengan tujuan timbulnya suatu perikatan untuk kepentingan yang satu atas beban yang lain atau timbal balik.

- 4) Perjanjian terkait pembuktian adalah perjanjian yang timbul karena kesepakatan dari para pihak dengan tujuan membatasi ketentuan mengenai cara atau alat pembuktian atau menghindari pengajuan perlawanan pembuktian, sepanjang tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan yang baik. Para pihak dapat menyepakati suatu klausula dalam perjanjian bahwa mereka hanya menggunakan satu alat bukti atau menyerahkan beban pembuktian pada salah satu pihak, apabila suatu saat perlu adanya pembuktian.
 - 5) Perjanjian yang sifatnya public adalah perjanjian yang timbul dari kesepakatan antara para pihak. yang satu atau kedua belah pihak adalah badan hukum publik yang berwenang membuat perjanjian di bidang hukum privat dan melaksanakan semua hak dan kewenangan yang dimilikinya, kecuali dilarang oleh undang-undang.
- c. Hak dan kewajiban para pihak yang membentuk
- Perjanjian sesuai hak dan kewajiban dari para pihak diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis meliputi :
- 1) Perjanjian timbal balik merupakan perjanjian yang dibuat dengan meletakkan hak dan kewajiban kepada kedua pihak yang membuat perjanjian.
 - 2) Perjanjian sepihak merupakan perjanjian yang dibuat dengan meletakkan kewajiban pada salah satu pihak saja.
- d. Penamaan dan sifat aturan hukum

Perjanjian berlandaskan penamaan dan sifat aturan hukum diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis meliputi :

- 1) Perjanjian bernama (*benoemde contract* atau *nominaatcontract*) merupakan perjanjian yang mempunyai nama sendiri yang telah diatur secara khusus dalam KUH Perdata Bab V sampai dengan Bab XVIII.
- 2) Perjanjian tidak bernama (*innominaat contract*) merupakan perjanjian yang tidak diatur secara khusus dalam KUH Perdata tetapi timbul dan berkembang di masyarakat berdasarkan asas kebebasan berkontrak menurut Pasal 1338 KUH Perdata. Jumlah perjanjian ini tidak terbatas dengan nama yang disesuaikan dengan kebutuhan pihak-pihak yang membuatnya.

e. Keuntungan satu atau lebih pihak dan adanya prestasi

Perjanjian ini dilandaskan pada adanya prestasi sehingga diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis meliputi :

- 1) Perjanjian dengan cuma-cuma merupakan perjanjian berdasarkan Pasal 1314 kalimat pertama KUH-Perdata yang menyatakan “suatu persetujuan adalah mana pihak yang satu memberikan keuntungan kepada pihak yang lain tanpa menerima suatu manfaat bagi dirinya”.
- 2) Perjanjian atas beban merupakan perjanjian atas beban berdasarkan Pasal 1314 kalimat kedua KUH-Perdata yaitu “Suatu persetujuan yang mewajibkan masing-masing pihak memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu”.

f. Kemandirian dan fungsi

Perjanjian sesuai dengan kemandirian dan fungsi diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis meliputi :

- 1) Perjanjian pokok merupakan perjanjian yang eksistensi bersifat mandiri atau mempunyai eksistensi mandiri bagi perjanjian itu sendiri.
- 2) Perjanjian bantuan/tambahan merupakan perjanjian yang eksistensinya tidak mandiri atau perjanjian yang tidak mempunyai kemandirian untuk eksistensinya perjanjian itu sendiri, melainkan tergantung pada perjanjian pokoknya, yang fungsinya menyiapkan para pihak untuk mengikatkan diri pada perjanjian pokok tersebut. Fungsi untuk menegaskan, menguatkan, mengatur, mengubah atau menyelesaikan satu perbuatan hukum juga merupakan fungsi dari perjanjian jenis ini.

g. Ada atau tidaknya kepastian dalam melaksanakan prestasi

Perjanjian ini diklasifikasikan menjadi 2 (dua) jenis meliputi :

- 1) Perjanjian dengan imbalan/penggantian merupakan perjanjian yang prestasinya tidak ada hubungan dengan peristiwa kebetulan atau kejadian yang tidak terduga.
- 2) Perjanjian untung-untungan merupakan perjanjian yang prestasinya digantungkan pada peristiwa yang belum tentu terjadi. Diatur dalam Pasal 1774 KUH-Perdata yang menyatakan bahwa Persejuan untung-untungan adalah suatu perbuatan yang hasilnya mengenai

untung ruginya, baik bagi semua pihak maupun sebagian pihak, bergantung pada suatu kejadian yang belum tentu.

Syarat perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata meliputi :

a. Kata sepakat

Kata sepakat harus bebas dari unsur paksaan, khilaf, penipuan (Pasal 1321 KUH-Perdata). Suatu perjanjian agar dapat dilahirkan maka pihak-pihak harus bersepakat mengenai hal-hal pokok dari perjanjian. Dalam perjanjian sewa menyewa maka harus disepakati terlebih dahulu harga sewa dan jangka waktu. Sepakat mengandung arti persesuaian kehendak di antara pihak-pihak yang mengikatkan diri ke dalam perjanjian. Undang-undang menghendaki ada persesuaian kehendak secara timbal balik, tanpa adanya paksaan, kekhilafan dan penipuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1321 KUH-Perdata. Sepakat artinya pernyataan kehendak beberapa orang. Menurut Herlien Budiono, sepakat artinya “perjanjian hanya dapat timbul dengan kerjasama dari dua orang atau lebih atau perjanjian “dibangun” oleh perbuatan dari beberapa orang sehingga perjanjian digolongkan sebagai perbuatan hukum berganda.” Perkataan dibangun dengan dua orang atau lebih adalah bermakna dua pihak atau lebih karena bisa saja satu orang mewakili kepentingan lebih dari satu orang.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Herlien Budiono, *Op.Cit.*, hlm.5.

b. Kecakapan guna membentuk sebuah perikatan

Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tidak cakap. Orang-orang yang dinyatakan tidak cakap diantaranya orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan (Pasal 1330 KUHPerdara). Orang yang tidak cakap adalah orang yang tidak mampu membuat perjanjian dan menanggung akibat hukum yang timbul dari perjanjian tersebut.

c. Sebuah hal tertentu

Suatu hal tertentu memiliki arti sebagai obyek perjanjian/pokok perikatan/ prestasi atau kadang juga diartikan sebagai pokok prestasi. Tuntutan dari undang-undang bahwa obyek perjanjian haruslah tertentu. Tujuan dari perjanjian adalah untuk timbul, berubah atau berakhirnya suatu perikatan. Prestasi yang dimaksud bisa berupa tindakan yang mewajibkan kepada para pihak untuk memberikan sesuatu, berbuat sesuatu, atau tidak berbuat sesuatu. Kewajiban tersebut harus dapat ditentukan. Ketentuan Pasal 1332 KUH-Perdata menyebutkan “hanya barang yang dapat diperdagangkan saja dapat menjadi pokok persetujuan.” Arti dari ketentuan ini bahwa barang yang dapat dijadikan sebagai obyek perjanjian adalah dapat dinilai dengan uang atau memiliki nilai ekonomis, sehingga jika terjadi perselisihan dapat dengan mudah ditentukan nilainya. Obyek perjanjian bisa berupa barang, tetapi bisa pula bukan barang, seperti pada perjanjian kerja. Hanya barang-barang yang dapat diperdagangkan saja yang menjadi pokok perjanjian

(Pasal 1332 KUH-Perdata). Barang-barang yang dalam prakteknya bisa diperjualbelikan dan dapat dinilai secara ekonomis.

d. Klausula yang halal

Syarat keempat untuk sahnya suatu perjanjian adalah suatu sebab yang halal atau kausa yang halal. Ketentuan Pasal 1335 KUH-Perdata menyatakan bahwa “Suatu persetujuan tanpa sebab atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan”. Arti dari pasal ini adalah perjanjian itu menjadi, batal demi hukum.

4. Kontrak Kerja

Perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian umum yang memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari jenis perjanjian lainnya. Perjanjian ini mengatur hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak-pihak yang terlibat, yaitu pengusaha dan pekerja. Ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata tentang syarat-syarat sahnya perjanjian digunakan sebagai pedoman umum dalam perjanjian kerja, sementara aturan khususnya diatur oleh Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata, syarat sahnya suatu perjanjian mencakup empat hal, yaitu adanya kesepakatan para pihak, kecakapan untuk membuat perjanjian, pokok

persoalan tertentu, dan sebab yang tidak bertentangan dengan hukum.¹⁰⁹ Perjanjian kerja sebagai suatu hubungan kontrak antara buruh dan majikan yang melibatkan pembayaran upah atau gaji tertentu, serta hubungan yang bersifat subordinasi, di mana majikan memiliki hak untuk memberikan perintah yang harus ditaati oleh buruh. Hal ini menekankan adanya hubungan kerja yang terstruktur, dengan pihak majikan sebagai pemberi arahan dan buruh sebagai pelaksana tugas berdasarkan perjanjian yang telah disepakati.¹¹⁰

Perjanjian kerja adalah kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang memiliki sifat mengikat dan tidak dapat diubah atau dibatalkan secara sepihak tanpa persetujuan kedua belah pihak. Pandangan ini menegaskan pentingnya asas konsensualisme dalam perjanjian kerja, di mana segala perubahan dalam isi perjanjian harus berdasarkan persetujuan bersama demi menjaga keadilan dan keseimbangan dalam hubungan kerja.¹¹¹ Berdasarkan pengertian ini perjanjian kerja memiliki tiga unsur utama. Pertama, unsur perintah, yaitu adanya kewajiban bagi pekerja untuk mematuhi perintah pengusaha sebagai bentuk subordinasi. Unsur ini menjadi elemen fundamental yang membedakan hubungan kerja dari hubungan hukum

¹⁰⁹ S. Mohammad Rifqi Noval, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017, hlm.119

¹¹⁰ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm.45

¹¹¹ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 98

lainnya. Tanpa adanya unsur perintah, hubungan kerja tidak dapat dianggap sebagai perjanjian kerja yang sah.¹¹²

Kedua, unsur pekerjaan yang menjadi objek utama dalam perjanjian kerja. Pekerjaan yang diperjanjikan harus jelas dan harus dilakukan langsung oleh pekerja berdasarkan perintah dari pengusaha. Tidak adanya unsur pekerjaan dalam perjanjian kerja akan menyebabkan perjanjian tersebut batal demi hukum, karena pekerjaan adalah inti dari hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja.¹¹³ Ketiga, unsur upah yang merupakan hak pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Upah ini diberikan dalam bentuk uang atau manfaat lainnya sesuai dengan kesepakatan para pihak atau ketentuan peraturan perundang-undangan. Unsur upah juga mencakup tunjangan bagi pekerja dan keluarganya, yang diatur berdasarkan hukum ketenagakerjaan. Unsur ini menjadi landasan utama dalam hubungan kerja, karena menggambarkan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pekerja dan pengusaha.¹¹⁴

C. Originalitas Penelitian

1. Marsha Chikita Widyarini, 2020, Tesis dari Universitas Hasanudin dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja dengan Status Perjanjian

¹¹² Nursalim dkk, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing," *Media Of Law And Sharia*, Vol. 2 No. 1, 2020, hlm. 47-62

¹¹³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 56

¹¹⁴ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003, hlm. 13-14.

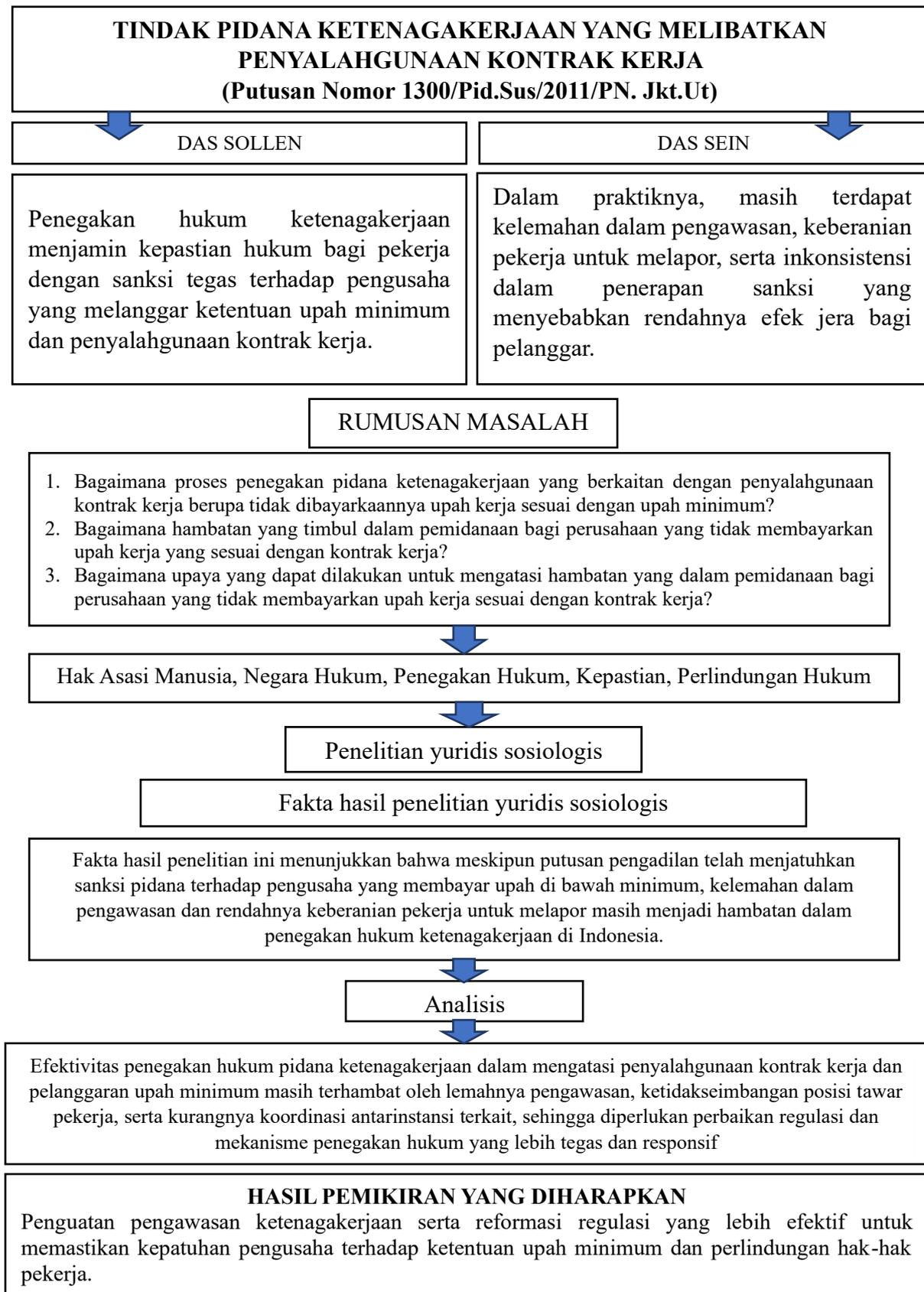
Kerja Waktu Tertentu pada PT Fajar Graha Pena di Kota Makassar. Jenis penelitian jenis penelitian hukum empiris. Hasil penelitian berupa Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada PT. Fajar Graha Pena Makassar belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketidaksesuaian tersebut antara lain: pertama, terkait jangka waktu perpanjangan PKWT yang telah melebihi jangka waktu yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Kedua, terkait sifat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan/pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar tidak sesuai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang diatur dalam UUTK, jenis pekerjaan karyawan PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar adalah jenis-jenis pekerjaan yang bersifat tetap, yakni: cleaning service, petugas pada parking area, internal control, helper, gardener, serta pegawai kantin dan cafeteria. Ketiga, PT. Fajar Graha Pena belum pernah melaporkan pelaksanaan dan pencatatan terkait pekerja yang berstatus PKWT sejak awal pendirian perusahaan hingga saat ini kepada Disnaker Kota Makassar 2). Perlindungan terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena tidak dilaksanakan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Hak pekerja dengan status PKWT untuk diangkat menjadi PKWTT tidak dilaksanakan oleh PT. Fajar Graha Pena Makassar. Pada saat ini bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status PKWT pada PT. Fajar Graha Pena Makassar, antara lain pemenuhan upah yang jumlahnya di atas UMR Kota Makassar, perlindungan terhadap jaminan sosial dengan bentuk BPJS Kesehatan. PT.

Fajar Graha Pena Makassar belum memberikan jaminan sosial berupa jaminan hari tua dan pesangon untuk pekerja dengan status PKWT.

2. Zaifi, 2023, dengan judul Penyidikan Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (Ppns) Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tesis dari Universitas Andalas. Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan yuridis empiris, bersifat deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Penyidikan tindak pidana dibidang ketenagakerjaan oleh PPNS Disnakertrans dalam dua kasus yang terjadi terlaksana sesuai dengan kewenangan yang dimiliki PPNS meskipun kurang optimal karena kurangnya koordinasi dengan Kepolisian selaku Korwas. Hambatan yang dialami PPNS Disnakertrans dalam pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan adalah kurangnya sarana dan prasarana menjadi hambatan dalam penyidikan. SOP yang tidak dijalankan sepenuhnya dan kurangnya koordinasi antara PPNS dan Kepolisian selaku Korwas merupakan hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan. Untuk pelaksanaan penyidikan yang lebih baik, PPNS Disnakertrans Sumbar harus bisa meningkatkan koordinasi dengan Penyidik Polri. Selain itu, Disnakertrans diharapkan mampu mengatasi hambatan internal agar penegakan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan bisa berjalan lebih baik lagi.
3. Budi, 2018, dengan judul Penegakan Sanksi Pidana Ketenagakerjaan Dalam Pemenuhan Kewajiban Pengesahan Peraturan Perusahaan Tesis dari

Universitas Gadjah Mada. Penelitian ini adalah normatif empiris, penelitian hukum normatif empiris dilakukan dengan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer dan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data sekunder. Hasil penelitian ini adalah alasan pengusaha di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta tidak mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk Di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah dari faktor pengusaha yakni ketidaktahuan, dan faktor dari penegak hukum yakni lemahnya pengawasan dan penegakan sanksi pidana yang tidak berjalan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa tidak dilakukannya penegakan sanksi pidana terhadap perusahaan yang tidak mengajukan permohonan pengesahan peraturan perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta menggunakan teori sistem hukum oleh Lawrence M. Friedman. Pertama dari struktur hukum yakni adanya penyesuaian diluar hukum, jumlah Pengawas dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang tidak mencukupi dan struktur dari Penyidik Pegawai Negeri Sipil yang juga merupakan Pengawas ketenagakerjaan. Kedua dari substansi hukum tidak sinkronnya Undang-Undang ke Peraturan Pelaksanaan, tidak sesuai dengan asas Principles Of Legality dan penerapan sanksi pidana yang seharusnya tidak digunakan. Ketiga budaya hukum masyarakat yang apatis terhadap haknya dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan.

D. Kerangka Berpikir



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif merupakan metode analisis dalam penelitian hukum yang menghasilkan data deskriptif berupastudi kasus dan analisis dokumen. Melalui jenis penelitian ini, peneliti berupaya memahami suatu fenomena hukum secara holistik, dengan memusatkan perhatian pada data atau bahan hukum yang memiliki relevansi dan kualitas yang tinggi. Dalam prosesnya, data yang tidak terkait dengan permasalahan atau tidak memenuhi kriteria relevansi dikesampingkan untuk menjaga objektivitas dan fokus penelitian. Tujuan utama pendekatan kualitatif adalah memastikan bahwa data yang digunakan mampu mencerminkan esensi dari permasalahan hukum yang sedang dianalisis.¹¹⁵

Pendekatan penelitian

Metode yuridis sosiologis dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji penerapan hukum pidana ketenagakerjaan dalam kasus penyalahgunaan kontrak kerja dan pelanggaran pembayaran upah minimum berdasarkan Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut. Sebagai metode yang meneliti implementasi hukum dalam praktiknya di masyarakat, pendekatan ini relevan karena penelitian tidak hanya menganalisis norma hukum yang mengatur ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait

¹¹⁵ Sigit Sapto Nugroho, dkk., *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Sukoharjo, 2020, hlm. 94

tetapi juga mengkaji bagaimana ketentuan tersebut diaplikasikan dalam realitas hubungan kerja, terutama dalam konteks pelanggaran kontrak kerja dan pembayaran upah. Dalam penelitian ini metode yuridis sosiologis digunakan untuk menganalisis proses penegakan hukum terhadap perusahaan yang melakukan penyalahgunaan kontrak kerja dan tidak membayarkan upah sesuai ketentuan hukum. Mengidentifikasi hambatan dalam penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran ketenagakerjaan, seperti lemahnya pengawasan, keterbatasan sumber daya aparat hukum, dan rendahnya keberanian pekerja untuk melapor. Menggali solusi hukum yang efektif dan implementatif untuk mengatasi hambatan dalam pemidanaan pelanggaran kontrak kerja, baik dari sisi regulasi maupun pelaksanaan hukum di lapangan.

Pendekatan analitis merupakan metode penelitian yang bertujuan menggali makna dari istilah-istilah hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, serta menguji penerapannya secara praktis. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai istilah-istilah hukum, termasuk analisis aplikasinya dalam putusan-putusan pengadilan. Pendekatan ini berfungsi untuk memahami fenomena hukum yang telah diputuskan, dengan meninjau alasan-alasan hukum yang digunakan oleh hakim, yang sering kali didasarkan pada pandangan atau doktrin para ahli hukum. Selain itu, pendekatan analitis juga dapat diterapkan untuk mengevaluasi berbagai fenomena hukum lain yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga memberikan analisis yang lebih menyeluruh dan komprehensif terhadap isu hukum yang sedang dibahas. Dengan demikian,

pendekatan ini tidak hanya memberikan interpretasi atas istilah hukum, tetapi juga membantu menjembatani antara teori hukum dan praktik hukum yang nyata.¹¹⁶

Selain menggali dan mengungkap kebenaran, pendekatan ini juga diarahkan untuk memahami kebenaran tersebut secara mendalam dan mendetail. Analisis dilakukan secara terfokus pada aspek-aspek yang dianggap signifikan dalam memberikan jawaban atas permasalahan penelitian. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya menghasilkan informasi yang akurat, tetapi juga memberikan wawasan yang komprehensif terhadap isu hukum yang diteliti. Pendekatan kualitatif menekankan pada nilai keilmuan dari data atau bahan hukum yang dipilih, sehingga mampu memberikan kontribusi yang bermakna dalam memahami dan menyelesaikan persoalan hukum.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, survei, atau observasi langsung terhadap berbagai pihak yang terlibat dalam permasalahan ketenagakerjaan, khususnya pelanggaran upah minimum. Wawancara dilakukan dengan narasumber atasnama Adhitya sebagai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara, Rizky sebagai Pengawas

¹¹⁶ Sunaryati Hartono, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991, hlm. 1-2.

Dinas Tenaga kerja Jakarta Utara, Moch. Fahri sebagai Sekertaris POSBAKUM Pengadilan negeri Jakarta Utara, serta Ivana July, Pak Pahan dan Yemima Sigalingging sebagai anggota POSBAKUM Pengadilan Negeri Jakarta Utara untuk mengevaluasi sejauh mana sanksi pidana dalam hukum ketenagakerjaan diterapkan dan apakah telah memberikan efek jera. Melalui data primer ini, penelitian dapat memberikan gambaran nyata tentang implementasi hukum ketenagakerjaan di dunia kerja serta tantangan dalam penegakannya.

2. Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari studi peraturan-peraturan hukum, referensi hukum, dan dokumen-dokumen terkait dengan topik penelitian. Bahan Primer yang digunakan meliputi:
 - a. Bahan Hukum Primer, yang mencakup peraturan hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat, seperti undang-undang dan peraturan lainnya, antara lain:
 - 1) Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut
 - 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - 3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 - 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - 5) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

- b. Bahan Hukum Sekunder, yang merupakan literatur dan hasil penelitian terkait yang memberikan penjelasan dan interpretasi terhadap bahan hukum primer, seperti buku-buku dan artikel.
- c. Bahan Hukum Tersier, yang memberikan petunjuk dan penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus besar Bahasa Indonesia, ensiklopedia, majalah, artikel online, dan karya ilmiah lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis untuk menelaah data kualitatif yang diperoleh dari putusan pengadilan dan regulasi yang berlaku. Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan serta mengevaluasi sejauh mana norma hukum telah diterapkan dalam kasus pelanggaran ketenagakerjaan. Selain itu, data empiris yang dikumpulkan melalui wawancara atau survei dengan pekerja, pengusaha, serikat buruh, dan aparat penegak hukum dianalisis menggunakan metode kualitatif. Pendekatan ini digunakan untuk memahami efektivitas penerapan sanksi pidana dalam praktik serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, sehingga dapat memberikan gambaran nyata mengenai implementasi aturan dan dampaknya terhadap perlindungan pekerja.

Metode pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara studi pustaka dan studi kasus, yang berfokus pada pencarian bahan

hukum yang relevan untuk mendukung analisis.¹¹⁷ Studi pustaka ini mencakup pengumpulan data dari sumber-sumber, sekunder, dan tersier. Data primer meliputi peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, dokumen resmi pemerintah, serta pendapat dari para ahli hukum (doktrin). Sementara itu, data sekunder mencakup buku, artikel ilmiah, jurnal hukum, dan laporan penelitian yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi isu hukum yang menjadi fokus penelitian, dilanjutkan dengan pemilihan literatur yang relevan dan berkualitas, dan diakhiri dengan analisis kritis terhadap isi sumber-sumber tersebut. Pendekatan ini bertujuan untuk mengungkap teori, konsep, atau asas hukum yang mendasari permasalahan yang diteliti.

Selama proses studi pustaka, peneliti menggunakan teknik-teknik seperti pencatatan, pengklasifikasian, dan pengorganisasian data untuk memudahkan proses analisis dan penyajian temuan secara sistematis. Teknik ini tidak hanya memberikan dasar teori yang kuat untuk penelitian, tetapi juga berfungsi untuk menggali solusi hukum yang relevan terhadap permasalahan yang dihadapi. Melalui pengumpulan data dari berbagai sumber literatur yang dapat dipercaya, studi pustaka memberikan wawasan yang lebih luas tentang hubungan antara norma hukum yang berlaku dengan kenyataan sosial yang terjadi, serta membantu peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan atau ketidaksesuaian antara keduanya.

¹¹⁷ Mukti Fajar & Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm 160

D. Metode Analisis Data

1. Pengelolaan Data

Manajemen data yang terkumpul dilakukan melalui serangkaian tahapan sebagai berikut:

- a. Identifikasi: sanksi pidana yang dapat diterapkan dalam kasus penyalahgunaan kontrak kerja, khususnya terkait ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar upah sesuai kontrak..
- b. Reduksi data: Penyusunan data secara sistematis sesuai dengan kelompok yang telah ditetapkan untuk mempersiapkan data untuk analisis.
- c. Penyajian data: Penyajian data secara sistematis dan terstruktur agar dapat dianalisis dengan benar dan akurat.
- d. Penarikan kesimpulan: Tahap terakhir setelah data tersusun dengan sistematis, diikuti dengan penarikan kesimpulan umum dari data yang telah disusun.

2. Analisis data

Analisis data dalam penelitian ini berfokus pada penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang menyalahgunakan kontrak kerja, khususnya terkait dengan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka, analisis akan dilakukan dengan membandingkan antara peraturan perundang-undangan yang ada, seperti Undang-Undang No. 6 Tahun 2023

tentang Cipta Kerja, dengan praktik yang terjadi di lapangan terkait pelanggaran hak pekerja dalam hal pembayaran upah.

Pertama, analisis akan memetakan bentuk-bentuk pelanggaran yang terjadi, seperti penyalahgunaan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) dan pembayaran upah yang lebih rendah dari ketentuan upah minimum. Data primer yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan akan dihubungkan dengan kasus-kasus nyata yang melibatkan perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya. Melalui pendekatan ini, peneliti akan mengidentifikasi apakah sanksi pidana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan efektif dalam menangani pelanggaran tersebut atau tidak. Selanjutnya, analisis akan menilai hambatan-hambatan yang muncul dalam implementasi sanksi pidana, baik dari sisi kelembagaan, sumber daya, maupun aspek budaya hukum yang ada di masyarakat.

Dengan membandingkan doktrin hukum dan teori yang ada dengan kenyataan yang terungkap dalam studi kasus, penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai ketidaksesuaian atau kesenjangan antara norma hukum dan fakta sosial yang terjadi. Peneliti juga akan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab perusahaan seringkali mengabaikan kewajibannya dalam membayar upah sesuai kontrak kerja, serta bagaimana kendala dalam penegakan hukum menjadi hambatan yang signifikan dalam penyelesaian masalah ini. Akhirnya, penelitian ini akan menawarkan solusi praktis berupa rekomendasi kebijakan atau langkah strategis yang dapat memperbaiki sistem penegakan hukum di bidang

ketenagakerjaan, khususnya dalam hal sanksi pidana terhadap perusahaan yang melanggar hak pekerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pandangan aparat penegak hukum di pengadilan peran pengadilan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan sangat penting sebagai benteng terakhir dalam memberikan keadilan bagi pekerja, terutama dalam kasus pelanggaran upah minimum dan penyalahgunaan kontrak kerja. Terdapat kekhususan dalam menangani perkara pidana ketenagakerjaan dibandingkan dengan perkara pidana umum lainnya, karena sering kali melibatkan hubungan industrial yang kompleks serta memerlukan pemahaman mendalam terhadap regulasi ketenagakerjaan. Dalam kasus seperti Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN.Jkt.Ut, hakim mempertimbangkan faktor tidak dipatuhinya nota hasil pengawasan oleh perusahaan sebagai indikator bahwa perusahaan tidak kooperatif, sehingga proses hukum harus dilanjutkan hingga ke pengadilan sebagai bentuk penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran hak-hak pekerja.¹¹⁸

Kendala utama dalam memproses perkara pidana ketenagakerjaan yang dihadapi pengadilan adalah minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan yang berbanding jauh dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, sebagaimana terjadi di wilayah Jakarta Utara yang hanya memiliki 4 pengawas untuk

¹¹⁸ Hasil wawancara dari Adithya selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara pada hari Senin, 7 April 2025

mengawasi sekitar 11.000 perusahaan. Kondisi ini menyebabkan keterbatasan dalam pengumpulan bukti awal dan keterlambatan dalam merespons pelanggaran.¹¹⁹ Meski demikian, keterangan dari pekerja dan pengawas ketenagakerjaan tetap menjadi komponen penting dalam pembuktian di persidangan, namun kualitas dan kelengkapan bukti sering kali menjadi tantangan tersendiri. Selain itu dalam pelaksanaan eksekusi putusan, kendala juga muncul terutama dalam pelaksanaan pidana denda atau kurungan, terutama ketika pelaku enggan membayar denda atau memanfaatkan celah hukum untuk menghindari hukuman.

Terhadap regulasi dan implementasinya bahwa putusan dalam kasus pelanggaran upah minimum sebagaimana tercermin dalam Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN.Jkt.Ut sudah cukup adil dan proporsional, meskipun ia berposisi sebagai kuasa hukum dari pihak terdakwa.¹²⁰ Hal ini menunjukkan adanya pengakuan bahwa sanksi pidana yang dijatuhkan sudah sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan, sehingga dapat memberi efek jera kepada pelaku usaha. Namun, dalam konteks regulasi yang lebih luas seperti UU No. 6 Tahun 2023 (UU Cipta Kerja), narasumber tidak secara eksplisit menyatakan apakah regulasi tersebut memudahkan atau menyulitkan proses pembuktian, tetapi secara implisit dapat dilihat bahwa efektivitas pengawasan ketenagakerjaan

¹¹⁹ Hasil wawancara dari Rizky sebagai Pengawas Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara yang dilakukan pada hari Senin, 7 April 2025

¹²⁰ Hasil wawancara dari Mochammad Fachri Haikal sebagai Sekretaris POSBAKUM Pengadilan Negeri Jakarta Utara yang dilakukan pada hari Senin, 7 April 2025

tetap menjadi faktor penting yang sangat memengaruhi keberhasilan proses penegakan hukum di pengadilan, terutama dalam menyediakan bukti dan dasar hukum yang kuat.

Bagi pekerja pemberian upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh pekerja di berbagai sektor. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap permasalahan ini adalah kurangnya pemahaman pekerja mengenai besaran UMP atau UMK yang berlaku di daerah mereka. Banyak pekerja tidak mengetahui hak-haknya secara rinci, termasuk standar upah yang seharusnya mereka terima. Perusahaan yang membayar gaji di bawah ketentuan sering kali memberikan berbagai alasan, seperti kondisi keuangan perusahaan yang sulit, beban operasional yang tinggi, atau ketidaktahuan akan regulasi ketenagakerjaan. Namun, alasan tersebut tidak menghilangkan kewajiban perusahaan untuk mematuhi hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Walaupun kasus seperti ini jarang terjadi namun, diharapkan dari kasus ini bias menjadi contoh bagi Pengusaha agar tidak membayar dibawah uoah minimum.¹²¹

Beberapa kasus pekerja dan rekan-rekan mereka berupaya mengajukan protes atau keberatan terhadap kondisi upah yang tidak sesuai standar. Namun, respons perusahaan terhadap keluhan ini bervariasi, mulai dari penolakan, janji perbaikan yang tidak terealisasi, hingga ancaman terhadap pekerja yang mengajukan protes. Salah satu aspek yang turut memperparah permasalahan ini

¹²¹ Hasil wawancara atas nama Pak Pahan, Ivana, July, dan Yemima Sigalingging sebagai anggota POSBAKUM Pengadilan Negeri Jakarta Utara pada tanggal 7 April 2025

adalah tidak adanya perjanjian kerja tertulis yang mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk terkait upah. Dalam kondisi seperti ini, informasi mengenai gaji sering kali disampaikan secara lisan atau tidak transparan, sehingga menyulitkan pekerja dalam menuntut haknya secara hukum. Hal ini menunjukkan pentingnya sosialisasi mengenai hak ketenagakerjaan dan penguatan sistem pengawasan terhadap perusahaan yang tidak mematuhi regulasi upah minimum.

Penerimaan gaji di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) atau Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) tentu berdampak signifikan terhadap kondisi ekonomi dan kesejahteraan pekerja. Dengan pendapatan yang tidak mencukupi, banyak pekerja kesulitan memenuhi kebutuhan dasar seperti pangan, tempat tinggal, pendidikan anak, hingga akses layanan kesehatan. Situasi ini juga sering kali memaksa pekerja untuk mencari pekerjaan tambahan atau berutang demi mencukupi kebutuhan hidup. Beban ekonomi yang berat tidak hanya berdampak pada individu pekerja, tetapi juga pada keluarganya, terutama jika mereka menjadi tulang punggung utama dalam rumah tangga.

Kondisi ini juga berpengaruh terhadap semangat dan produktivitas pekerja dalam bekerja. Gaji yang tidak layak dapat menimbulkan rasa ketidakadilan dan demotivasi, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Banyak pekerja yang mengalami kondisi serupa di tempat kerja mereka, dan respons terhadap situasi ini bervariasi. Ada yang memilih bertahan karena sulitnya mencari pekerjaan lain, sementara yang lain mencoba menyalurkan keluhan mereka meskipun sering kali menghadapi

risiko seperti tekanan dari perusahaan atau bahkan ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini menunjukkan bahwa masalah upah di bawah standar bukan hanya persoalan individu, tetapi juga mencerminkan lemahnya sistem perlindungan ketenagakerjaan dan pengawasan pemerintah terhadap kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang ada.

Sebagian pekerja mungkin mengetahui bahwa terdapat sanksi bagi perusahaan yang membayar upah di bawah ketentuan, tetapi banyak yang tidak memahami secara detail bentuk sanksi tersebut atau bagaimana mekanisme penegakannya. Beberapa pekerja yang merasa dirugikan mungkin telah melaporkan kasus ini ke serikat pekerja, pengawas ketenagakerjaan, atau instansi terkait, namun respons yang diterima sering kali bervariasi. Ada yang mendapatkan pendampingan dan advokasi, tetapi tidak sedikit pula yang merasa laporan mereka tidak ditindaklanjuti secara efektif. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai efektivitas hukum ketenagakerjaan dalam melindungi pekerja dari pelanggaran upah minimum. Banyak pekerja berpendapat bahwa regulasi yang ada sebenarnya sudah cukup jelas, tetapi implementasi dan pengawasannya masih lemah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum, serta jaminan perlindungan bagi pekerja yang melaporkan pelanggaran agar mereka tidak mengalami intimidasi atau pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari upaya mereka menuntut hak.

Para pekerja yang menerima upah di bawah ketentuan umumnya berharap adanya kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tegas dan berpihak pada

kesejahteraan mereka, khususnya dalam memastikan upah minimum yang layak dan sesuai dengan kebutuhan hidup. Mereka menginginkan pemerintah dan instansi terkait untuk meningkatkan pengawasan serta menindak perusahaan yang melanggar aturan tanpa pandang bulu. Selain itu, pekerja juga menyarankan agar pemerintah memperkuat peran serikat pekerja, menyediakan mekanisme pengaduan yang lebih efektif, serta menjamin perlindungan bagi pekerja yang melaporkan pelanggaran agar tidak mengalami intimidasi atau pemutusan hubungan kerja. Dengan adanya kebijakan yang lebih ketat dan pelaksanaan hukum yang konsisten, pekerja berharap hak-hak mereka dapat terlindungi dan kesejahteraan mereka dapat meningkat.

Regulasi terkait upah minimum di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Selanjutnya UU Cipta Kerja). Regulasi ini menetapkan bahwa pengusaha wajib membayar upah pekerja sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah daerah berdasarkan perhitungan kebutuhan hidup layak dan pertumbuhan ekonomi. Secara normatif, aturan ini bertujuan memberikan perlindungan kepada pekerja agar memperoleh penghasilan yang adil dan layak. Jika terjadi pelanggaran, mekanisme hukum yang dapat ditempuh meliputi pengaduan ke pengawas ketenagakerjaan, penyelesaian melalui mediasi, hingga sanksi administratif dan pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dalam UU Cipta

kerja. Namun, dalam praktiknya masih banyak tantangan dalam implementasi regulasi ini, seperti lemahnya pengawasan, keterbatasan penegakan hukum, dan rendahnya kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka.

Ketika aparat penegak hukum menerima laporan mengenai pelanggaran upah minimum, prosedur yang dilakukan biasanya dimulai dengan pemeriksaan awal oleh pengawas ketenagakerjaan, yang bertugas melakukan investigasi terhadap perusahaan yang dilaporkan. Jika ditemukan indikasi pelanggaran, pengawas akan memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk menyesuaikan upah sesuai ketentuan. Jika perusahaan tetap tidak mematuhi, kasus dapat diteruskan ke proses mediasi melalui Dinas Ketenagakerjaan atau ranah pidana jika memenuhi unsur pelanggaran hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 185 UU Cipta Kerja juncto UU Ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya, kasus semacam ini jarang mencapai proses hukum yang lebih lanjut karena berbagai kendala, seperti kurangnya kesadaran pekerja untuk melapor, minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan, serta adanya intervensi atau kompromi antara pekerja dan pengusaha yang lebih mengutamakan penyelesaian internal dibanding proses hukum formal. Hal ini menyebabkan banyak pelanggaran upah minimum yang tidak terdeteksi atau berakhir tanpa sanksi tegas.

Sanksi terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan upah minimum, seperti denda administratif atau sanksi pidana sesuai Pasal 185 UU Cipta Kerja juncto UU Ketenagakerjaan, sering kali belum memberikan efek jera yang maksimal. Hal ini disebabkan oleh lemahnya penegakan hukum dan kurangnya

pengawasan ketat terhadap kepatuhan perusahaan. Pengawasan dilakukan melalui inspeksi rutin oleh pengawas ketenagakerjaan, namun jumlah pengawas yang terbatas sering kali membuat pengawasan tidak optimal. Selain itu, beberapa perusahaan ditemukan menghindari kewajiban pembayaran upah minimum dengan memanfaatkan celah hukum, seperti menggunakan status pekerja kontrak atau outsourcing, membuat perjanjian kerja di bawah standar, atau tidak mencatatkan pekerja sebagai karyawan tetap. Dalam kasus semacam ini, langkah hukum yang diambil biasanya berupa pemanggilan perusahaan untuk klarifikasi, pemberian teguran, hingga penyelidikan lebih lanjut jika terdapat unsur pelanggaran pidana. Namun, penyelesaian kasus sering kali lebih mengarah pada mediasi dibandingkan penindakan hukum yang tegas, sehingga banyak perusahaan tetap melanggar tanpa konsekuensi yang berarti.

Perlindungan hukum bagi pekerja yang melaporkan pelanggaran upah minimum sebenarnya telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, yang melarang tindakan balasan seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, intimidasi, atau diskriminasi terhadap pekerja yang memperjuangkan haknya. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja yang melapor justru menghadapi ancaman dari perusahaan, termasuk tekanan psikologis atau bahkan pemecatan terselubung. Untuk mengatasi hal ini, pekerja dapat mengajukan pengaduan ke pengawas ketenagakerjaan, meminta perlindungan dari serikat pekerja, atau bahkan menempuh jalur hukum melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sayangnya, keterbatasan akses terhadap bantuan hukum sering kali membuat pekerja enggan melanjutkan

kasusnya. Oleh karena itu, aparat penegak hukum memiliki peran penting dalam sosialisasi hak-hak pekerja, meningkatkan pemahaman mereka tentang mekanisme pengaduan, serta memberikan perlindungan hukum yang nyata bagi mereka yang melaporkan pelanggaran.

Upaya untuk memperkuat penegakan hukum terhadap pelanggaran upah minimum, diperlukan penguatan pengawasan dan penegakan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar aturan. Saat ini, pengawasan masih lemah karena jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas, serta kurangnya transparansi dalam penanganan kasus. Reformasi hukum yang ideal dapat mencakup peningkatan sanksi administratif dan pidana, pemberlakuan sistem pengaduan yang lebih cepat dan efektif, serta perlindungan yang lebih jelas bagi pelapor (*whistleblower protection*). Kebijakan baru seperti subsidi hukum bagi pekerja korban pelanggaran upah, serta pemberdayaan serikat pekerja untuk lebih aktif mengadvokasi kasus upah minimum, juga menjadi langkah yang perlu dipertimbangkan. Harapannya, pemerintah dan institusi terkait dapat meningkatkan efektivitas pengawasan, memastikan kepatuhan perusahaan terhadap aturan, serta menjamin kesejahteraan pekerja melalui regulasi yang lebih tegas dan berpihak kepada tenaga kerja.

B. Pembahasan

1. Penegakan Hukum Pidana Ketenagakerjaan yang Berkaitan dengan Penyalahgunaan Kontrak Kerja Berupa Tidak Dibayarkannya Upah Kerja Sesuai dengan Upah Minimum

Kasus Hendry Kumulia Direktur PT. Siliwangi Kniting Factory, Ltd, merupakan salah satu contoh pelanggaran pidana ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyalahgunaan kontrak kerja dan pembayaran upah di bawah standar. Dalam kasus ini, perusahaan terbukti tidak membayar upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta tahun 2009, sebagaimana diatur dalam Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 167 Tahun 2009. Selain itu, perusahaan juga melakukan praktik kontrak kerja yang tidak sah, dengan memberlakukan kontrak kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak sesuai ketentuan, yang mengakibatkan pekerja kehilangan haknya atas upah layak dan perlindungan ketenagakerjaan.

Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut, pengadilan menyatakan bahwa Hendry Kumulia sebagai direktur perusahaan telah melanggar Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur mengenai sanksi pidana terhadap pelanggaran hak-hak pekerja, termasuk upah minimum. Pasal ini memberikan ancaman pidana penjara 1-4 tahun dan/atau denda sebesar Rp100 juta hingga Rp400 juta bagi pelaku pelanggaran. Dalam konteks ini, tindakan terdakwa masuk dalam kategori pelanggaran serius, karena

menyangkut kesejahteraan pekerja yang dijamin dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.

Seiring dengan berlakunya UU Cipta Kerja beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan mengalami perubahan, termasuk kebijakan mengenai pengupahan dan perlindungan tenaga kerja. Pasal 88 UU Cipta Kerja menegaskan bahwa setiap pekerja berhak atas penghidupan yang layak, dan pemerintah memiliki kewajiban untuk memastikan kebijakan pengupahan meliputi upah minimum, skala upah, dan perlindungan terhadap pembayaran upah. Sementara itu, Pasal 185 UU Cipta Kerja tetap memberikan ancaman sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar aturan pengupahan dan kontrak kerja.

Kasus ini bermula dari laporan pekerja yang merasa hak-haknya tidak dipenuhi oleh PT. Siliwangi Kniting Factory, Ltd. Laporan tersebut diajukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara. Selanjutnya, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dari Sudin Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan langsung ke lokasi perusahaan. Pemeriksaan ini mengungkap bahwa sebagian pekerja menerima upah di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta yang berlaku saat itu sebesar Rp. 1.118.009 per bulan. Setelah penyelidikan awal, kasus ini kemudian diproses melalui mekanisme penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang terdiri dari tiga tahap, yaitu bipartit (antara pekerja dan perusahaan), pencatatan di tempat kerja, dan akhirnya mediasi oleh

Dinas Tenaga Kerja. Namun, karena tidak ada penyelesaian, kasus ini berlanjut ke tahap litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyidik akan mengumpulkan bukti berupa keterangan saksi dari pihak pekerja dan perusahaan, dokumen slip gaji, serta hasil pemeriksaan lapangan yang menunjukkan adanya pelanggaran ketentuan upah minimum. Berdasarkan temuan ini, jaksa penuntut umum mendakwa Hendry Kumulia, Direktur PT. Siliwangi Kniting Factory, Ltd, dengan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo. Pasal 2 Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 167 Tahun 2009 tentang Upah Minimum Provinsi. Jaksa menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, dan tindakan terdakwa merugikan hak pekerja untuk mendapatkan penghidupan yang layak.

Selama persidangan jaksa menghadirkan saksi dan ahli dari Dinas Tenaga Kerja yang memperkuat dakwaan bahwa terdakwa memang dengan sengaja membayar upah lebih rendah dari UMP yang berlaku. Di sisi lain, pembelaan terdakwa berusaha mengajukan alasan bahwa kondisi finansial perusahaan tidak memungkinkan pembayaran upah sesuai standar minimum. Namun, majelis hakim menolak argumen tersebut dan menilai bahwa terdakwa secara sah dan meyakinkan melanggar aturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, majelis hakim menjatuhkan vonis pidana penjara selama satu tahun serta denda sebesar Rp. 100 juta. Jika denda tidak

dibayar, terdakwa harus menjalani pidana kurungan selama dua bulan sebagai pengganti.

Sanksi yang dijatuhkan terhadap Hendry Kumulia, yaitu pidana penjara satu tahun dan denda Rp. 100 juta, dapat dianggap sebagai langkah progresif dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan. Namun, efektivitasnya sebagai efek jera masih dapat diperdebatkan. Dalam banyak kasus, pengusaha yang terbukti melanggar upah minimum lebih memilih membayar denda dibandingkan menjalani pidana kurungan, terutama jika hukuman yang dijatuhkan masih tergolong ringan dibandingkan keuntungan yang diperoleh dari membayar upah di bawah standar. Selain itu, hukuman pidana dalam kasus ketenagakerjaan masih jarang diterapkan secara tegas, sehingga ada kemungkinan kasus serupa tetap terjadi tanpa pencegahan yang signifikan.

Penegakan hukum ketenagakerjaan sering menghadapi kendala, salah satunya adalah lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dari Dinas Tenaga Kerja memiliki keterbatasan jumlah personel dan kewenangan dalam menangani kasus, sehingga banyak pelanggaran tidak terdeteksi atau diselesaikan hanya pada tahap mediasi tanpa tindakan hukum lebih lanjut. Selain itu, faktor ketakutan pekerja untuk melapor juga menjadi hambatan besar. Banyak pekerja enggan mengajukan pengaduan karena khawatir akan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) atau intimidasi dari pihak perusahaan, sehingga kasus pelanggaran upah sering kali tidak sampai ke ranah litigasi.

Jika dibandingkan dengan kasus serupa, konsistensi putusan pengadilan dalam perkara ketenagakerjaan masih bervariasi. Beberapa kasus menunjukkan hukuman yang lebih ringan, seperti hanya denda tanpa pidana kurungan, sementara dalam kasus lain, ada pengusaha yang lolos dari hukuman karena alasan keadaan keuangan perusahaan. Inkonsistensi ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi sudah ada, implementasi dan putusan hakim masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keberanian pekerja untuk menuntut haknya serta efektivitas pengawasan oleh pemerintah. Oleh karena itu, diperlukan reformasi dalam sistem pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan agar setiap pelanggaran dapat diproses secara konsisten dan memberikan efek jera yang lebih kuat bagi pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum.

Regulasi mengenai upah minimum di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, terutama Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 88 Undang-Undang Cipta Kerja, setiap pekerja/buruh memiliki hak atas penghidupan yang layak, dan pemerintah pusat bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan pengupahan guna menjamin kesejahteraan pekerja. Kebijakan ini mencakup berbagai aspek, seperti upah minimum, struktur dan skala upah, serta pembayaran hak-hak lainnya yang berkaitan dengan pengupahan. Dengan demikian, pemerintah berperan aktif dalam menentukan standar upah yang layak bagi pekerja agar tidak terjadi eksploitasi.

Pasal 88A Undang-Undang Cipta Kerja menegaskan bahwa pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat, tetapi tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Artinya, setiap perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja harus tetap mengacu pada standar minimum yang telah ditentukan oleh pemerintah. Jika terjadi pelanggaran, seperti pembayaran upah di bawah standar yang ditetapkan, maka pengusaha dapat dikenai sanksi hukum. Pasal 90A juga mengatur bahwa upah di atas upah minimum dapat ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, yang berarti ada fleksibilitas dalam penentuan gaji selama tidak bertentangan dengan aturan minimum yang berlaku.

Ketentuan pidana bagi pengusaha yang melanggar hak pekerja, khususnya dalam hal upah minimum, diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja. Pasal 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja jo Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha yang melanggar ketentuan terkait pengupahan, termasuk Pasal 88A ayat (3) yang mewajibkan pembayaran upah sesuai kesepakatan dan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan, dapat dikenai sanksi pidana. Sanksi yang diberikan mencakup pidana penjara dengan jangka waktu paling singkat satu tahun dan paling lama empat tahun serta denda dengan jumlah minimal Rp100 juta hingga maksimal Rp400 juta.

Pengusaha yang tidak membayar upah sesuai ketentuan juga dapat dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif ini dapat berupa teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara atau permanen terhadap kegiatan usaha, hingga pencabutan izin usaha. Tujuan dari pemberian sanksi ini adalah untuk memberikan efek jera bagi pengusaha agar tidak mengabaikan hak-hak pekerja, terutama dalam hal upah yang merupakan aspek fundamental dalam hubungan kerja. Dengan demikian, regulasi ini tidak hanya bersifat represif tetapi juga bersifat preventif dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan.

Penegakan hukum terhadap pelanggaran upah minimum, selain ketentuan khusus dalam peraturan ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, beberapa ketentuan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) juga dapat diberlakukan, khususnya dalam situasi di mana pelanggaran tersebut mengarah pada tindakan eksploitasi atau pelanggaran hak asasi manusia. Sebagai contoh, pengusaha yang secara sadar membayar upah di bawah standar minimum dan memperkerjakan buruh dalam kondisi tidak layak dapat dikenakan ketentuan pidana berdasarkan Pasal 455 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP. Pasal ini mengatur secara tegas mengenai tindak pidana perdagangan orang, yang mencakup tindakan eksploitasi dengan cara penipuan, penyalahgunaan kekuasaan, atau posisi rentan, termasuk dalam konteks hubungan kerja. Apabila pekerja

ditempatkan dalam situasi di mana mereka tidak dapat menolak pekerjaan meskipun kondisinya tidak manusiawi karena ketergantungan ekonomi, tekanan, atau ancaman tertentu, maka perbuatan tersebut berpotensi masuk dalam kategori eksploitasi sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut. Dengan kata lain, praktik pelanggaran upah minimum yang dilakukan secara sistematis dan mengarah pada eksploitasi, dapat diinterpretasikan sebagai bentuk tindak pidana perdagangan orang jika memenuhi unsur-unsur dalam Pasal 455 KUHP. Oleh karena itu, pemidanaan terhadap pengusaha yang melanggar ketentuan upah minimum tidak hanya dapat dilakukan melalui jalur ketenagakerjaan, tetapi juga melalui pendekatan pidana umum apabila terbukti terjadi eksploitasi atau pelanggaran hak-hak dasar pekerja. Penerapan pasal ini penting sebagai langkah progresif dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya berorientasi administratif, tetapi juga mengedepankan keadilan substantif bagi pekerja.

Penegakan pidana ketenagakerjaan dalam kasus pelanggaran upah minimum atau hak pekerja lainnya mengikuti tahapan hukum yang sistematis. Proses ini diawali dengan peran pengawas ketenagakerjaan dalam menemukan pelanggaran. Pengawas ketenagakerjaan yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan atau Dinas Tenaga Kerja di tingkat daerah, memiliki wewenang untuk melakukan inspeksi ke perusahaan guna memastikan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Jika ditemukan pelanggaran, pengawas dapat memberikan peringatan, rekomendasi perbaikan, atau meneruskan temuan tersebut ke

tahap penegakan hukum lebih lanjut jika tidak ada perbaikan dari pihak perusahaan.

Mekanisme pengaduan juga menjadi jalur utama bagi pekerja untuk melaporkan pelanggaran yang mereka alami. Pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan atau langsung ke instansi terkait. Setelah menerima laporan, pengawas akan melakukan penyelidikan awal untuk mengumpulkan bukti dan menentukan apakah pelanggaran yang terjadi dapat dikategorikan sebagai tindak pidana. Jika terdapat indikasi kuat adanya pelanggaran hukum, kasus ini dapat diteruskan kepada penyidik pegawai negeri sipil (PPNS) ketenagakerjaan atau kepolisian untuk dilakukan penyidikan lebih lanjut.

Proses penyidikan dilakukan oleh PPNS ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan khusus untuk menangani pelanggaran di bidang ketenagakerjaan. Mereka akan mengumpulkan bukti, meminta keterangan dari pihak terkait, serta menyusun berkas perkara. Setelah berkas dianggap lengkap, kasus akan dilimpahkan ke Kejaksaan untuk proses penuntutan. Jaksa kemudian akan membawa perkara ini ke pengadilan dengan tujuan memastikan bahwa pelanggar mendapat sanksi sesuai ketentuan hukum. Proses ini bertujuan untuk memberikan efek jera kepada pengusaha yang tidak memenuhi kewajiban mereka serta menjamin perlindungan hak pekerja sebagaimana diatur dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

Kasus dalam Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut berawal dari pelanggaran yang dilakukan oleh Direktur PT. Siliwangi Kniting

Factory, Ltd, sebuah perusahaan yang tidak membayar upah pekerja sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Dalam kasus ini, perusahaan membayar upah di bawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, sehingga melanggar ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait pengupahan. Pekerja yang merasa dirugikan kemudian mengajukan pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja, yang selanjutnya melakukan pemeriksaan dan menemukan adanya pelanggaran hukum yang serius.

Kasus ini kemudian diproses melalui jalur hukum dari tingkat pertama hingga kasasi. Pada tingkat Pengadilan Negeri, pengadilan menyatakan bahwa perusahaan telah terbukti melakukan pelanggaran ketenagakerjaan dengan tidak membayar upah sesuai UMK. Putusan ini mengacu pada Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang memberikan sanksi pidana bagi pelaku yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah. Pihak perusahaan kemudian mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi, namun putusan tetap menguatkan vonis dari pengadilan sebelumnya. Tidak puas dengan hasil tersebut, perusahaan melanjutkan upaya hukum ke tingkat kasasi di Mahkamah Agung.

Pertimbangan Mahkamah Agung menegaskan bahwa kewajiban perusahaan untuk membayar upah sesuai UMK adalah bentuk perlindungan terhadap pekerja agar mendapatkan penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan oleh undang-undang. MA juga mempertimbangkan bahwa tindakan perusahaan dapat menjadi preseden buruk jika tidak diberikan

sanksi yang tegas, sehingga diperlukan hukuman yang memberikan efek jera. Oleh karena itu, MA menjatuhkan sanksi pidana berupa denda kepada perusahaan serta mewajibkan pembayaran kekurangan upah kepada pekerja yang terdampak. Putusan ini menjadi preseden penting dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, menegaskan bahwa perusahaan tidak boleh mengabaikan kewajibannya dalam memberikan upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Hambatan yang Timbul dalam Pidanaan Bagi Perusahaan yang Tidak Membayarkan Upah Kerja Sesuai dengan Kontrak Kerja Berdasarkan Upah Minimum

Minimnya pengaturan sanksi pidana yang tegas dan spesifik terhadap pelanggaran pembayaran upah minimum dalam peraturan ketenagakerjaan menyebabkan lemahnya daya paksa hukum terhadap pelaku pelanggaran. Sebagian besar sanksi dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan turunannya bersifat administratif, seperti teguran, denda ringan, atau pencabutan izin usaha, yang tidak cukup memberikan efek jera bagi perusahaan. Akibatnya, pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran upah minimum sering kali dianggap sebagai pelanggaran ringan yang tidak berdampak serius, padahal secara substansi sangat merugikan hak-hak pekerja dan melanggar prinsip-prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

Kurangnya harmonisasi antara Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) juga menjadi hambatan signifikan dalam menindak perusahaan yang

melakukan pelanggaran berat. Dalam praktiknya, aparat penegak hukum sering kali tidak mengaitkan pelanggaran ketenagakerjaan dengan pasal-pasal pidana umum, seperti Pasal 455 KUHP tentang tindak pidana perdagangan orang. Padahal, pelanggaran terhadap pembayaran upah minimum yang dilakukan secara sistematis dan menyebabkan eksploitasi pekerja dapat dikualifikasikan sebagai bentuk eksploitasi ekonomi. Kurangnya pemahaman ini mengakibatkan pendekatan penanganan hukum terhadap pelanggaran upah menjadi terbatas hanya pada kerangka administratif atau perdata.

Perubahan regulasi melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Cipta Kerja) turut memicu kekhawatiran terhadap perlindungan hak pekerja, khususnya dalam aspek pengupahan. Regulasi ini memberikan fleksibilitas lebih kepada pengusaha dalam penggunaan tenaga kerja kontrak dan outsourcing, yang berpotensi mengaburkan tanggung jawab atas pemenuhan hak-hak dasar pekerja, termasuk upah minimum. Dalam implementasinya, kelonggaran ini sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menghindari kewajiban pembayaran upah sesuai standar yang ditetapkan, sehingga menurunkan kepastian hukum dan memperburuk posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja.

Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang sangat terbatas dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang diawasi menjadi salah satu kendala utama dalam proses pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Sebagai

contoh di wilayah Jakarta Utara, terdapat sekitar 11.000 perusahaan yang hanya diawasi oleh empat orang pengawas ketenagakerjaan. Ketimpangan ini menyebabkan pengawasan menjadi tidak optimal, baik dari segi frekuensi kunjungan ke perusahaan maupun kedalaman pemeriksaan terhadap kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, termasuk kewajiban membayar upah minimum.

Tidak adanya tindakan tegas atau tindak lanjut hukum terhadap perusahaan yang mengabaikan hasil pemeriksaan atau nota pengawasan juga menjadi hambatan serius. Meskipun pengawas ketenagakerjaan telah menerbitkan nota pemeriksaan sebagai bentuk peringatan, banyak perusahaan yang tidak menindaklanjuti tanpa dikenai konsekuensi hukum yang berarti. Ketiadaan mekanisme sanksi langsung atau tindak lanjut yang mengarah pada proses pidana mengurangi efektivitas pengawasan dan menciptakan preseden buruk bahwa pelanggaran dapat diabaikan tanpa risiko.

Koordinasi yang belum optimal antara pengawas ketenagakerjaan, penyidik pegawai negeri sipil (PPNS), dan aparat penegak hukum lainnya turut menghambat proses hukum. Lemahnya sinergi antar-lembaga menyebabkan lambatnya tindak lanjut laporan pelanggaran ke proses penyidikan, bahkan hingga ke pengadilan. Dalam banyak kasus, tumpang tindih kewenangan atau kurangnya pemahaman atas peran masing-masing aktor penegak hukum membuat kasus-kasus pelanggaran upah minimum tidak pernah sampai pada proses pemidanaan.

Kesulitan pembuktian di pengadilan, terutama bila pekerja tidak memiliki kontrak tertulis atau bukti pembayaran gaji, menjadi tantangan yang sangat nyata. Banyak pekerja sektor informal atau pekerja kontrak jangka pendek tidak menerima dokumen resmi dari perusahaan, sehingga sulit membuktikan besaran upah dan status hubungan kerja mereka. Kondisi ini sering dimanfaatkan oleh perusahaan untuk mengelak dari tanggung jawab hukum, karena beban pembuktian di persidangan menjadi berat di pihak pekerja yang minim akses terhadap bukti-bukti administratif yang seharusnya disediakan oleh pemberi kerja.

Pertimbangan ekonomi terhadap keberlangsungan usaha sering kali membuat penegak hukum ragu menjatuhkan sanksi pidana berat kepada perusahaan yang melanggar ketentuan pembayaran upah minimum. Ketika sebuah perusahaan terancam dijatuhi sanksi pidana, aparat penegak hukum sering kali dihadapkan pada dilema antara penegakan hukum dan dampak ekonomi yang ditimbulkan, seperti potensi kebangkrutan atau pemutusan hubungan kerja massal. Dalam banyak kasus, pertimbangan untuk menjaga stabilitas ekonomi dan lapangan kerja lebih diutamakan daripada memberikan efek jera, sehingga menyebabkan penerapan sanksi pidana menjadi lemah atau bahkan tidak dilakukan.

Ketergantungan pekerja terhadap lapangan kerja yang tersedia menyebabkan banyak dari mereka enggan melapor atau memperkarakan pelanggaran, meskipun telah mengalami ketidakadilan dalam hal upah. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, dikucilkan, atau dimasukkan dalam

daftar hitam perusahaan lain, membuat pekerja memilih untuk diam dan menerima keadaan. Sikap ini menghambat proses penegakan hukum karena minimnya laporan dari korban, serta membuat perusahaan semakin leluasa melakukan pelanggaran tanpa khawatir akan konsekuensi hukum yang serius.

Budaya permisif dan ketimpangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja turut menjadi faktor sosial yang memperburuk situasi, di mana praktik pelanggaran upah minimum kerap dianggap sebagai hal yang wajar atau “risiko” bekerja di sektor tertentu. Dalam kondisi ini, ketidakberdayaan pekerja dalam menuntut haknya diperparah oleh lemahnya posisi tawar serta minimnya akses terhadap pendampingan hukum. Ketimpangan relasi ini menciptakan normalisasi atas pelanggaran yang seharusnya menjadi perhatian serius dalam sistem hukum pidana ketenagakerjaan, namun justru seringkali diabaikan baik oleh korban maupun aparat.

3. Upaya untuk Mengatasi Hambatan yang Timbul Selama Proses Pemidanaan Bagi Perusahaan yang Tidak Membayarkan Upah Kerja Sesuai Kontrak Kerja Berdasarkan dengan Upah Minimum

Revisi peraturan perundang-undangan yang lebih berpihak pada perlindungan pekerja sangat diperlukan untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam sistem kontrak kerja. Salah satu fokus utama adalah perbaikan aturan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) agar tidak lagi digunakan secara semena-mena oleh pengusaha untuk

menghindari kewajiban memberikan hak-hak pekerja tetap. Selain itu, regulasi harus lebih tegas dalam membatasi praktik outsourcing, terutama pada sektor-sektor yang seharusnya menyediakan kepastian kerja bagi pekerja. Pembaruan ini harus memastikan bahwa pekerja kontrak tetap mendapatkan hak-hak dasar, seperti jaminan sosial, pesangon, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak.

Penyempurnaan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum menjadi langkah penting agar aturan yang sudah dibuat dapat berjalan efektif. Saat ini, jumlah pengawas ketenagakerjaan masih sangat minim dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, sehingga banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti. Oleh karena itu, perlu ada reformasi dalam sistem pengawasan dengan meningkatkan jumlah dan kompetensi pengawas ketenagakerjaan, memperkuat koordinasi antar lembaga terkait, serta menerapkan sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar hak pekerja. Selain itu, pengaduan pekerja terhadap pelanggaran ketenagakerjaan harus dipermudah dengan sistem yang lebih transparan dan cepat, termasuk pemanfaatan teknologi digital untuk melaporkan kasus secara langsung.

Penguatan peran serikat pekerja juga menjadi bagian penting dalam reformasi regulasi ketenagakerjaan. Serikat pekerja harus dilibatkan dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan agar kebijakan yang dibuat tidak hanya menguntungkan pengusaha, tetapi juga memperhatikan hak-hak pekerja. Selain itu, serikat pekerja perlu diberi ruang lebih besar dalam

memperjuangkan kepentingan anggotanya, termasuk dalam negosiasi perjanjian kerja bersama (PKB), advokasi kasus ketenagakerjaan, serta memberikan edukasi kepada pekerja mengenai hak-haknya. Dengan serikat pekerja yang lebih kuat, posisi tawar pekerja terhadap pengusaha dapat lebih seimbang, sehingga kesejahteraan tenaga kerja dapat lebih terjamin dalam jangka panjang.

Meningkatkan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan di setiap daerah menjadi langkah krusial dalam memperkuat pengawasan ketenagakerjaan. Saat ini, jumlah pengawas ketenagakerjaan masih sangat terbatas dibandingkan dengan banyaknya perusahaan yang harus diawasi, sehingga banyak pelanggaran yang tidak terdeteksi atau tidak segera ditindaklanjuti. Selain menambah jumlah pengawas, peningkatan kapasitas juga penting dengan memberikan pelatihan berkala terkait regulasi ketenagakerjaan, teknik investigasi, serta penggunaan teknologi dalam pengawasan. Dengan sumber daya manusia yang memadai dan kompeten, efektivitas pengawasan dapat meningkat, sehingga hak-hak pekerja lebih terlindungi.

Penerapan sanksi yang lebih tegas dan efektif terhadap pengusaha yang melanggar aturan kontrak kerja perlu dioptimalkan agar memiliki efek jera. Saat ini, banyak perusahaan yang tetap melakukan pelanggaran karena sanksi yang diberikan masih ringan atau kurang efektif. Oleh karena itu, perlu ada kebijakan yang memastikan bahwa pelanggar mendapatkan sanksi yang sebanding dengan dampak yang ditimbulkan, baik dalam bentuk denda

besar, pembekuan izin usaha, atau bahkan pidana bagi pelanggaran yang berat. Selain itu, transparansi dalam penegakan sanksi juga perlu diperkuat agar pekerja dan publik dapat mengetahui serta mengawasi pelaksanaan hukum terhadap pengusaha yang tidak bertanggung jawab.

Optimalisasi peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dalam menangani kasus ketenagakerjaan juga menjadi faktor penting dalam memperkuat penegakan hukum. PPNS ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan penyelidikan terhadap pelanggaran hukum ketenagakerjaan, namun dalam praktiknya, peran mereka sering kali terbatas karena kurangnya koordinasi dengan aparat penegak hukum lainnya seperti kepolisian dan kejaksaan. Oleh karena itu, perlu ada kebijakan yang memperjelas wewenang PPNS serta memperkuat sinergi antarinstansi dalam menangani kasus-kasus ketenagakerjaan. Dengan peran yang lebih optimal, PPNS dapat lebih proaktif dalam menindak pelanggaran, sehingga penegakan hukum ketenagakerjaan dapat berjalan lebih efektif dan memberikan perlindungan maksimal bagi pekerja.

Program edukasi bagi pekerja tentang hak-hak ketenagakerjaan menjadi langkah awal dalam meningkatkan kesadaran pekerja terhadap hak mereka. Banyak pekerja, terutama di sektor informal dan perusahaan kecil, tidak mengetahui hak-hak dasar mereka, seperti upah minimum, jam kerja yang wajar, dan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sewenang-wenang. Oleh karena itu, pemerintah dan serikat pekerja perlu mengadakan sosialisasi dan pelatihan rutin, baik secara langsung maupun

melalui media digital, agar pekerja mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hak-hak mereka serta mekanisme perlindungan hukum yang tersedia.

Penguatan peran serikat pekerja dalam memberikan pendampingan hukum juga sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses terhadap perlindungan hukum ketika hak mereka dilanggar. Serikat pekerja harus lebih aktif dalam memberikan advokasi, baik dalam bentuk konsultasi hukum, pendampingan saat terjadi perselisihan, maupun dalam mengajukan tuntutan hukum terhadap pengusaha yang melanggar aturan ketenagakerjaan. Selain itu, serikat pekerja juga dapat menjadi jembatan antara pekerja dan pemerintah dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berpihak pada kepentingan buruh.

Penyediaan layanan pengaduan yang lebih mudah diakses dan memberikan perlindungan bagi pekerja yang melaporkan pelanggaran menjadi langkah krusial lainnya. Banyak pekerja enggan melaporkan pelanggaran karena takut mengalami intimidasi atau bahkan kehilangan pekerjaan. Oleh karena itu, pemerintah harus memastikan adanya mekanisme pengaduan yang aman dan efektif, misalnya melalui platform digital yang menjamin kerahasiaan pelapor, hotline khusus ketenagakerjaan, serta perlindungan hukum bagi pekerja yang berani melaporkan pelanggaran. Dengan adanya sistem pengaduan yang kuat, pengawasan terhadap pelanggaran ketenagakerjaan dapat lebih efektif, dan pekerja akan lebih berani memperjuangkan hak-hak mereka.

Mendorong perundingan bersama antara pekerja dan pengusaha merupakan langkah penting dalam menciptakan hubungan industrial yang lebih adil. Perundingan ini memungkinkan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan yang seimbang mengenai upah, jam kerja, serta kondisi kerja lainnya. Dengan adanya perjanjian kerja bersama yang dirumuskan secara transparan dan adil, pekerja memiliki posisi tawar yang lebih kuat dalam menegosiasikan hak-hak mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus didorong untuk membangun dialog sosial dengan pekerja dan serikat buruh guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

Penguatan peran pemerintah dalam menetapkan kebijakan yang melindungi pekerja dari eksploitasi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan keseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Pemerintah harus memastikan bahwa regulasi ketenagakerjaan tidak hanya menguntungkan dunia usaha tetapi juga memberikan perlindungan maksimal bagi pekerja, terutama yang bekerja dalam sistem kontrak atau outsourcing. Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan harus ditingkatkan agar pengusaha tidak dapat dengan mudah menghindari kewajibannya. Regulasi yang lebih ketat dan berpihak pada keadilan sosial akan menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih seimbang.

Pengembangan skema bantuan hukum bagi pekerja yang menghadapi permasalahan dalam hubungan kerja merupakan solusi untuk membantu pekerja yang tidak memiliki akses terhadap pendampingan hukum. Banyak

pekerja, terutama dari golongan ekonomi lemah, kesulitan dalam memperjuangkan haknya karena keterbatasan biaya dan pemahaman hukum yang minim. Oleh karena itu, pemerintah dan serikat pekerja perlu menyediakan layanan bantuan hukum gratis atau terjangkau bagi pekerja yang mengalami pelanggaran hak ketenagakerjaan. Dengan adanya mekanisme ini, pekerja dapat lebih percaya diri dalam memperjuangkan haknya tanpa takut menghadapi hambatan hukum dan biaya yang tinggi.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Berdasarkan analisis putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut, terlihat bahwa pelanggaran ketenagakerjaan, khususnya dalam penyalahgunaan kontrak kerja dan pembayaran upah di bawah standar, masih menjadi persoalan serius di Indonesia. Proses penegakan hukum dalam kasus ini menunjukkan bahwa aparat telah menjalankan prosedur sesuai regulasi, namun efektivitas penegakan masih terkendala oleh lemahnya pengawasan dan keberanian pekerja dalam melapor. Sanksi yang dijatuhkan terhadap pelanggar merupakan langkah positif, tetapi belum sepenuhnya memberikan efek jera karena masih ada celah hukum yang dapat dimanfaatkan pengusaha. Untuk meningkatkan perlindungan pekerja, perlu adanya reformasi kebijakan yang lebih tegas, peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, serta jaminan perlindungan hukum yang lebih kuat bagi pekerja yang melaporkan pelanggaran.
2. Pidanaan terhadap perusahaan yang melanggar upah minimum masih menghadapi berbagai hambatan serius, baik dari sisi regulasi, pengawasan, maupun faktor sosial ekonomi. Minimnya ketentuan pidana yang tegas, lemahnya koordinasi antarinstansi, serta keterbatasan jumlah pengawas membuat penegakan hukum terhadap pelanggaran upah minimum tidak berjalan efektif. Di sisi lain, faktor ekonomi dan sosial seperti ketakutan pekerja untuk melapor, kekhawatiran terhadap dampak ekonomi dari

sanksi pidana, serta budaya permisif dalam relasi industrial memperparah keadaan. Oleh karena itu, diperlukan reformasi hukum yang komprehensif serta penguatan kelembagaan pengawasan agar perlindungan hak-hak pekerja dapat benar-benar terwujud secara adil dan efektif.

3. Revisi peraturan perundang-undangan dalam sistem ketenagakerjaan sangat penting untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja, terutama dalam mengatasi permasalahan sistem kontrak kerja dan praktik outsourcing yang merugikan. Selain pembaruan regulasi, penguatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum juga menjadi faktor kunci agar aturan yang sudah ada dapat diterapkan secara efektif. Peran serikat pekerja harus diperkuat untuk memastikan adanya keseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha dalam perundingan kerja. Selain itu, upaya peningkatan kesadaran pekerja mengenai hak-haknya, optimalisasi peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), serta penyediaan layanan pengaduan dan bantuan hukum yang lebih mudah diakses menjadi langkah penting dalam menciptakan sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkeadilan sosial.

B. Saran

1. Upaya meningkatkan efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan, perlu dilakukan reformasi regulasi dengan memperberat sanksi bagi perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan, termasuk denda yang lebih besar dan ancaman pencabutan izin usaha. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat dengan menambah jumlah dan kapasitas

pengawas di lapangan agar pelanggaran dapat lebih cepat terdeteksi dan ditindaklanjuti. Serikat pekerja juga perlu lebih aktif dalam mendampingi pekerja dan mengadvokasi kebijakan yang lebih berpihak pada hak-hak tenaga kerja, sehingga tercipta sistem ketenagakerjaan yang lebih adil dan berkeadilan. Untuk meningkatkan efektivitas penegakan pidana ketenagakerjaan, diperlukan penguatan regulasi dengan memperberat sanksi bagi pengusaha yang melanggar aturan pengupahan, termasuk penerapan denda progresif dan pencabutan izin usaha bagi pelanggaran berulang. Pengawasan harus ditingkatkan melalui peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan serta optimalisasi peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Selain itu, pemerintah perlu mendorong mekanisme pengaduan yang lebih mudah diakses dan memberikan perlindungan bagi pekerja yang melaporkan pelanggaran, sehingga proses penegakan hukum dapat berjalan lebih efektif dan memberikan keadilan bagi tenaga kerja.

2. Hambatan dalam penegakan hukum perlu di atasi terhadap penyalahgunaan kontrak kerja, diperlukan revisi regulasi ketenagakerjaan guna menutup celah hukum yang memungkinkan eksploitasi pekerja. Pemerintah juga harus meningkatkan jumlah dan kualitas pengawas ketenagakerjaan serta memperkuat koordinasi antara instansi terkait untuk menindak pelanggaran secara lebih efektif. Di sisi lain, edukasi terhadap pekerja mengenai hak-haknya perlu diperluas melalui peran aktif serikat pekerja dan pemerintah. Selain itu, mekanisme penyelesaian sengketa

ketenagakerjaan harus lebih mudah diakses oleh pekerja agar ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha dapat diminimalisir.

3. Pemerintah perlu segera melakukan revisi terhadap regulasi ketenagakerjaan dengan menegaskan batasan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan membatasi praktik outsourcing di sektor-sektor yang seharusnya memberikan kepastian kerja bagi pekerja. Pengawasan ketenagakerjaan harus diperkuat dengan meningkatkan jumlah serta kapasitas pengawas, serta memastikan sanksi yang lebih tegas terhadap pengusaha yang melanggar aturan. Selain itu, serikat pekerja harus lebih dilibatkan dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan diberikan ruang lebih besar dalam memperjuangkan hak pekerja. Pemerintah juga perlu mengembangkan sistem pengaduan dan bantuan hukum yang lebih mudah diakses serta menjamin perlindungan bagi pekerja yang melaporkan pelanggaran. Dengan langkah-langkah tersebut, kesejahteraan tenaga kerja dapat lebih terjamin, dan hubungan industrial yang lebih harmonis dapat tercipta.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adji, Indriyanto Seno, *Korupsi dan Penegakan Hukum*, Diadit Media, Jakarta, 2009.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Anwar, Umar, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022.
- Arrasjid, Chainur, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, 2000.
- Ashri, Muhammad, *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori & Instrumen Dasar*, CV. Social Politic Genius (SIGn), Makassar, 2018.
- Barda, Arief Nawawi, "Upaya Non Penal Dalam Kebijakan Penanggulangan Kejahatan," Makalah Seminar Kriminologi UI, Semarang, 1991.
- Budiono, Herlien, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009.
- Daman, Rozikin, *Hukum Tata Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Djamali, Abdul, *Pengantar Hukum Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta, 1984.
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Dumairy, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta, 1996.
- El-Muhtaj, Majda, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurangi Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2009.
- El-Muhtaj, Majda, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2005.
- Erdianti, Ratri Novita, *Kedudukan Korporasi Sebagai Pelaku Tindak Pidana di Indonesia*, UMM Press, Malang, 2019.
- Fajar, Mukti & Achmad, Yulianto, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010.
- Gosita, Arif, *Masalah Perlindungan Anak*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- Gunakaya, Widiada, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2019.
- Hadjon, Phillipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Hamzah, Andi, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia & Perkembangannya*, PT. Sofmedia, Jakarta, 2012.
- Hartono, Sunaryati, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1991.
- Huda, Ni'matul, *Negara Hukum, Demokrasi dan Judicial Review*, UII Press, Yogyakarta, 2005.
- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Ilyas, Amir, *Asas-asas Hukum Pidana*, Rangkang Education, Yogyakarta, 2012.
- Ishaq, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Kansil, CST, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.

- Kanter, E.Y., *Azas-azas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, Alumni AHMPPTHM, Jakarta, 1992.
- Kelsen, Hans, *Pengantar Teori Hukum*, Nusamedia, Bandung, 2019.
- Khakim, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2014.
- Koentjoro, Diana Halim, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia, Bogor Selatan, 2004.
- Lubis, T. Mulya, *Hak Asasi Manusia dan Kita*, PT Djaya Pirusa, Jakarta, 1982.
- Lubis, Todung Mulya, *In Search of Human Rights; Legal-Political Dilemmas of Indonesia's New Order 1996-1990*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1993.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2003.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1999.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2005.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003.
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum Bagi Investor di Indonesia*, UI Press, Jakarta, 2020.
- Muhamad, Abdulkadir, *Hukum Perikatan*, Citra Aditya, Bandung, 1992.
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1986.
- Nashriana, *Perlindungan Hukum Pidana Bagi Anak di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Noval, S. Mohammad Rifqi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Refika Aditama, Bandung, 2017.
- Nowak, Manfred, *Introduction to the International Human Rights Regime*, Martinus Nijhoff Publisher, Leiden, 2003.
- Nugroho, Sigit Sapto, dkk., *Metodologi Riset Hukum*, Oase Pustaka, Sukoharjo, 2020.
- Nurdin, Nurliah, *Hak Asasi Manusia: Gender dan Demokrasi (Sebuah Tinjauan Teoritis dan Praktis)*, Sketsa Media, Purbalingga, 2022.
- Pipin, Syarifin, *Hukum Pidana di Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung, 2000.
- Pureklolon, Thomas Tokan, *Negara Hukum Dalam Pemikiran Politik*, PT Kanisius, 2020.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 2014.
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Raharjo, Satjipto, *Masalah Penegakan Hukum*, Sinar Baru, Bandung, 1983.
- Renggong, Ruslan & Ruslan, Dyah Aulia Rachma, *Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Hukum Nasional*, Prenada Media, Jakarta, 2021.
- Ridwan, Juniorso, dan Achmad Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Nuansa Cendekia, Bandung, 2020.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Saleh, K. Wantjik, *Kehakiman dan Keadilan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998.
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004.

- Shant, Dellyana, *Konsep Penegakan Hukum*, Liberty, Jakarta, 1988.
- Smith, Roma K. et al., *Hukum HAM*, Pusham UII, Yogyakarta, 2009.
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, 2010.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1984.
- Soemitro, Irma Setyowati, *Aspek Hukum Perlindungan Anak*, Bumi Aksara, Jakarta, 1990.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Suarlin & Fatmawati, Fatmawati, *Demokrasi dan Hak Asasi Manusia*, Widina, Purwokerto, 2022.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermassa, Jakarta, 1987.
- Syaifuddin, Muhammad, *Hukum Kontrak: Memahami Kontrak dalam Perspektif Filsafat, Teori, Dogmatik dan Praktik Hukum (Seri Pengayaan Hukum Perikatan)*, Mandar Maju, Bandung, 2012.
- Tip Hukum Praktis, Hak dan Kewajiban Karyawan*, Raih Asa Sukses, Depok, 2010.
- Tongat, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia Dalam Perspektif Pembaharuan*, UMM Press, Malang, 2009.
- Triwulan, Titik, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prestasi Pustakarya, Jakarta, 2006.
- Urbaningrum, Anas, *Islam dan Hak Asasi Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2013.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Zaini, Naya Amin, *Pembangunan Sumber Daya Alam Berbasis Ideologi Pancasila*, Eureka Media Aksara, Purbalingga, 2021.

Jurnal

- Achmad Hariri, "Dekonstruksi Ideologi Pancasila Sebagai Bentuk Sistem Hukum Di Indonesia," *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* vol. 3, no. 1, 2019, hlm. 11.
- Alexander Dana Pamungkas, Yudhi Widyo Armono, and Aris Setyo Nugroho. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Harian Lepas Kecamatan Karangpandan, Kabupaten Karanganyar," *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora* Vol. 3 No.10, 2024, hlm. 795-806.
- Aristo Prima, "Kebijakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada Pengadilan Negeri Lubuk Pakam)" *Jurnal Mercatoria*, Vol. 9 No. 2, 2016, hlm. 154-167
- Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *Jurisprudentie*, Vol. 3 No. 2, 2016, hlm. 62.
- Asti Giri Anjani, "Perlindungan Hukum Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Untuk Pekerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan." *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan* Vol. 4 No. 2, 2024, hlm. 32-42
- Astrid Veranita Indah. "Jatidiri Manusia Berdasarkan Filsafat Tindakan Hannah Arendt Perspektif Filsafat Manusia: Relevansi Dengan Pelanggaran Ham Tahun 1965-1966 Di Indonesia," *Jurnal Filsafat* Vol. 25 No. 2, 2016, hlm. 277.

- Azis, A., Handriani, A., & Basri, "Perlindungan Hukum Hak Pekerja Pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Ketenagakerjaan," *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* Vol. 10 No. 1, 2019, hlm. 59-74
- Bambang Slamet Eko Sugistiyoko, "Perlindungan Hukum terhadap Tersangka dalam Proses Perkara Pidana," *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Tulungagung* Vol. 6 No. 2, 2020, hlm. 58-75.
- Bima Guntara and Ayni Suwarni Herry, "Hak Kebebasan Berpendapat Di Media Sosial Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* Vol. 4 No. 6, 2022, hlm. 6945-6961.
- Bintang Mandala Karyudi dan Nuril Firdausiah. "Implementasi Supremasi Hukum Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia," *Lex Et Lustitia* Vol. 1 No. 2, 2024, hlm. 86-98.
- Cok Istri Dian Laksmi Dewi. "Aspek Hukum Kebebasan Berpendapat Dan Berekspresi." *Jurnal Yustitia* Vol. 15 No. 1, 2021, hlm. 26-34.
- Dea Kumala Putri, "Polemik Penetapan Upah Minimum Pekerja: Kebutuhan dan Gaji Minimum Yang Tidak Seimbang," *Media Hukum Indonesia (MHI)* Vol. 2 No. 2, 2024, hlm. 272-279
- Fregy Andhika Perkasa, "Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia" *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan* Vol. 3 No. 1, 2024, hlm. 46–62.
- Gusti Ayu Novira Santi, Ni Putu Rai Yuliantini dan Dewa Gede Sudika Mangku. "Perlindungan Hukum Terhadap Korban Tindak Pidana Penyalahgunaan Narkotika di Kabupaten Buleleng," *Jurnal Komunitas Yustisia* Vol. 2 No. 3, 2019, hlm. 216-226
- Hasaziduhu Moho. "Penegakan Hukum di Indonesia Menurut Aspek Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan," *Warta Dharmawangsa* Vol. 13 No. 1, 2019.
- Hendrik Hendrik, "Kepastian Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Pasca Terbitnya Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Global Education* Vol. 4 No. 3, 2023, hlm.1596.
- Ilham Gumelar, "Perlindungan Hukum Bagi Anggota Tni Berdasarkan Undang-Undang Hak Asasi Manusia (Studi Kasus Gerakan Separatis Organisasi Papua Merdeka)," *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* Vol. 6 No. 2, 2022, hlm. 4146-4166
- Imam Wahyudi Makkawaru, et al. "Penegakan Hukum Perlindungan Data Pribadi Melalui Sarana Hukum Perdata," *Journal of Innovation Research and Knowledge* Vol. 4 No. 9, 2025, hlm. 6473-6488.
- Indra Kurniawan, "Penerapan prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja di Indonesia," *Journal of Law, Administration, and Social Science* Vol. 4 No. 6, 2024, hlm. 1258–1269
- Iyan Nasriyan, "Asas Kepastian Hukum dalam Penyelenggaraan Perpajakan di Indonesia," *Logika: Jurnal Penelitian Universitas Kuningan* Vol. 10 No. 2, 2019, hlm. 87-93.

- Kusniati, R, "Sejarah Perlindungan Hak Hak Asasi Manusia dalam Kaitannya dengan Konsepsi Negara Hukum," *Jurnal Ilmu Hukum* Vol 4 No 5, 2011, hlm. 45
- Laurensius Arliman. "Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik Di Negara Hukum Indonesia." *Dialogia Iuridicia: Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi* Vol. 11 No. 1, 2019, hlm. 1-20.
- Lina Panggabean, Triono Eddy, dan Alpi Sahari. "Perlindungan Hukum Terhadap Anak Sebagai Korban Kekerasan Seksual (Analisis Undang-Undang Perlindungan Saksi Dan Korban)," *Iuris Studia: Jurnal Kajian Hukum* Vol. 5 No. 1, 2024, hlm. 20-28.
- Mario, Mompang L Panggabean, "Politik Hukum Pidana dan Proses Penegakan Hukum Pidana Terhadap Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan," *Special Issue Jurnal Hukum To-Ra*, 2021, hlm. 192-205
- Melani Apri Yunita, et al. "Maqasit Al-Syari'ah Dan Hak Asasi Manusia (Implementasi Hak Asasi Manusia Dalam Pemikiran Islam)." *AL-BAHTS: Jurnal Ilmu Sosial, Politik, dan Hukum* Vol. 2 No. 2, 2024, hlm. 49-64.
- Nanang Alhidayat, "Keadilan Yang Terdiskriminasi Dalam Penegakkan Hukum." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* Vol. 1 No. 4, 2021, hlm. 605-612.
- Natalia Brigita Turangan. "Kajian Kebebasan Berpendapat Di Jejaring Sosial Terhadap Delik Penghinaan." *Lex Crimen* Vol. 10 No. 12, 2021, hlm. 28-38
- Nursalim dkk, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing," *Media Of Law And Sharia* Vol. 2 No. 1, 2020, hlm. 47-62
- Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Widya Pranata Hukum* Vol. 3 No. 2, 2021, hlm. 45-63
- Pohan, M. R. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Menurut Hukum Ketenagakerjaan," *MLJ Merdeka Law Journal* Vol. 1 No. 2, 2020, 2020, hlm. 60-71
- Reko Dwi Salfutra. "Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Filsafat Hukum." *PROGRESIF: Jurnal Hukum* Vol. 12 No. 2, 2018, hlm. 2146-2158.
- Retno Kusniati. "Sejarah Perlindungan Hak Hak Asasi Manusia dalam Kaitannya dengan Konsepsi Negara Hukum." *INOVATIF Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 4 No. 5, 2011, hlm. 79-92.
- Riki Maloring, "Tinjauan Yuridis Terhadap Syarat Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pemberi Kerja Dan Tenaga Kerja Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021," *Jurnal Lex Crimen* Vol. 11 No. 5, 2022, hlm. 1-11
- Solihin Bazary et al. "Pemikiran Hukum John Locke Dan Landasan Hak Asasi Manusia," *Das Sollen: Jurnal Kajian Kontemporer Hukum Dan Masyarakat* Vol. 2 No. 1, 2023, hlm. 1-25.
- Syahrul Kirom dan Akhmad Nadirin. "Penerapan Keadilan Hukum di Indonesia Dalam Perspektif Filsafat Hukum," *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* Vol. 8 No. 2, 2023, hlm. 177-185.
- Tini Haryani, "Kolaborasi Antara Pemerintah, Pengusaha, Dan Serikat Pekerja Dalam Mewujudkan Hubungan Industrial Yang Harmonis Di Kepulauan

- Riau,” *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik* Vol. 1 No. 2, 2023, hlm. 223–231.
- Tony Yuri Rahmanto, “Kebebasan Berekspresi dalam Perspektif Hak Asasi Manusia: Perlindungan, Permasalahan, dan Implementasinya di Jawa Barat,” *Jurnal Hak Asasi Manusia* Vol 7 No 1, 2016, hlm 48
- Vivi Ariyanti. "Kebebasan hakim dan kepastian hukum dalam menangani perkara pidana di Indonesia," *Mahkamah: Jurnal Kajian Hukum Islam* Vol. 4 No. 2, 2019
- Widiya Dwi Novarianti, “Kendala Implementasi Pemberian Pesangon Dalam Kondisi Perusahaan Yang Ditutup Terhadap Pekerja Yang Dikenakan Phk : Studi Kasus Putusan Nomor 183/Pdt.Sus-Phi/2017/Pn.Mdn,” *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* Vol. 2 No. 1, 2024, hlm. 138-149

Peraturan Perundang-Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
 Putusan Nomor 1300/Pid.Sus/2011/PN. Jkt.Ut
 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003
 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang