

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk social (*zoon politicon*) yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Hal tersebut penting sehingga manusia tidak selalu berkelahi untuk menjaga kelangsungan hidupnya, tidak selalu berjaga-jaga dari serangan manusia lain.¹

Dalam ilmu hukum dikenal berbagai bentuk norma yang berlaku dalam masyarakat. Norma kesopanan, norma kesusilaan, norma adat, norma agama dan norma hukum. Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, sebagai salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam kebijakan penegakan hukum. Sebagai suatu masalah yang termasuk masalah kebijakan, penggunaan hukum pidana sebenarnya tidak merupakan suatu keharusan.

Hukum Ketenagakerjaan merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila di langgar dapat terkena sanksi perdata atau pidana termasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait dibidang tenaga kerja.²

Namun banyak yang belum memahami apabila ada pelanggaran harus menyelesaikan permasalahannya melalui jalur apa, dalam peraturan sendiri terdapat

¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hal. 122.

² Fahrozi, Sumber Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Melalui <http://hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.co.id/2012/03/sumber-hukum-ketenagakerjaan-indonesia.html>, Diakses tanggal 5 Agustus 2018.

sanksi pidana apabila ada pelanggaran yang tidak sesuai dengan perjanjian atau kesepakatan. Ketidaktahuan mengenai ketepatan dalam mengambil jalur hukum apabila jalur lain sudah ditempuh dan tidak membawa hasil kemudian ada aspek ketidakadilan bagi korban yang mengalami kerugian baik itu secara materiil atau moril bahwa ada hak yang telah dilanggar.

Upah minimum merupakan standar minimal pengupahan oleh pengusaha kepada seluruh pekerja/buruh berdasarkan pada ketetapan di suatu daerah tertentu, upah minimum yang dimaksud memiliki wujud kesesuaian antara kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan kebutuhan ekonomi sesuai dengan Pasal 43 PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Terhadap penetapan upah minimum, kemampuan pemerintah dalam mengkalkulasi secara efektif dan efisien mengenai jumlah dan angka besaran upah minimum regional secara netral dengan mempertimbangkan ada atau tidak kerugian antara salah satu pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja. Pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja pada bagian tentang ketenagakerjaan menyebutkan keseharusan penetapan upah berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan kebutuhan ekonomi namun faktanya tidak demikian.

Dalam Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja dalam Pasal 88 E ayat (2) disebutkan dengan tegas bahwa perusahaan/pengusaha dilarang membayar upah dibawah nilai upah minimum, sehingga apabila perusahaan membayar upah dibawah nilai upah minimum tanpa alasan-alasan yang dibenarkan sebagaimana di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 231 tahun 2003 tentang Tata cara pelaksanaan penanguhan upah minimum Pengusaha dapat dikenakan sanksi/hukuman Pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak

Rp. 400.000.000,- (Empat ratus juta rupiah) dan tindak pidana tersebut merupakan tindak Pidana kejahatan.

Ada banyak aspek yang meliputi beberapa kasus yang muncul seputar ketenagakerjaan. Dalam ranah hukum perdata banyak terjadi karena bertolak dari perselisihan perjanjian. Sedangkan didalam ranah hukum pidana terjadi seperti contoh, terjadinya suatu penggelapan yang dilakukan oleh pekerja yang diakibatkan karena adanya kewenangan yang dimilikinya dalam suatu posisi jabatan. Berdasarkan aspek tersebut hukum ketenagakerjaan masuk dalam kategori bidang hukum privat yang memiliki aspek public. Meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan yang wajib tunduk pada ketentuan pemerintah, dalam artian hukum publik.

Pekerja atau pengusaha yang melakukan pelanggaran hukum ataupun kejahatan, akan dikenai sanksi pidana penjara paling lama empat tahun atau denda maksimal Rp. 400 juta. Pengusaha yang tidak memberikan pesangon sebesar dua kali ketentuan, uang penghargaan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dengan sanksi pidana denda maksimal Rp. 50 juta.

Berdasarkan fakta dilapangan yang penulis dapatkan melalui direktori putusan Mahkamah Agung, bahwa jumlah perkara yang masuk didalam ranah ketenagakerjaan hampir seimbang. Seperti halnya dilansir dari portal direktori putusan makamah agung, bahwa jumlah putusan pada sengketa pidana berjumlah 1.236.683 dan sengketa perdata berjumlah 1.519.034 jumlah yang hampir setara tersebut memiliki beberapa kasus yang berbeda-beda pula. Perbandingan jumlah perkara yang masuk dalam ranah pidana maupun perdata tentunya. Namun kita ketahui bersama bahwa ketenagakerjaan sendiri dapat menyakup kedalam 2 hal tersebut yaitu secara perdata maupun pidana.

Hukum ketenagakerjaan merupakan bidang hukum privat yang memiliki aspek publik karena meskipun hubungan kerja dibuat berdasarkan kebebasan para pihak, namun terdapat sejumlah ketentuan wajib yang tunduk pada ketentuan pemerintah dalam artian hukum publik. Artinya berdasarkan fakta yang termuat dalam direktori putusan mahkamah agung berupa perbandingan sengketa antara perdata dan pidana, cenderung para pihak yang bersengketa menempuh jalur hukum secara perdata. Dikarena hal—hal dilanggar kebanyakan mengenai hubungan privat antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja. Bila permasalahan mengenai upah yang dibayar dibawah minimum ketentuan dimasukan kedalam ranah pidana sanksi yang disebutkan dalam undang-undang hanya berupa kurungan penjara dan denda. Namun apabila ranah tersebut dimasukan kedalam lingkup privat atau perdata ketentuan ganti rugi yang dialami oleh pekerja dapat diberikan ganti rugi sesuai kerugian dan hak yang seharusnya pekerja itu miliki.

Meskipun Pada Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Ciptakerja bagian tentang Ketenagakerjaan ada mengatur dalam pasal-pasal nya perihal tindak pidana ketenagakerjaan, tetapi baik itu pekerja maupun organ-organ lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kurang memahami makna tindak pidana ketenagakerjaan. Menurut penulis ketidaktepatan diberikannya sanksi pidana dalam ketenagakerjaan saat mengalami pelanggaran yang dialami oleh pekerja seringkali tidak mendapatkan keadilan, dimaksud keadilan adalah tidak menyelesaikan permasalahan yang sebenarnya. Faktanya dalam putusan Nomor 714/Pid.sus/2022/PNSBY yang mana kasus mengenai pemberian upah lebih rendah dari upah minimum yang berlaku di Kota Surabaya pada tahun 2016.

Dalam kasus tersebut putusan yang diberikan oleh Hakim hanya berupa penjara 1 tahun dengan 6 bulan dan denda Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) bila tidak ganti

maka akan diganti dengan pidana kurungan selama 3 bulan. Fakta yang termuat dalam putusan tersebut kerugian dari korban atau pekerja yang tidak dibayarkan upahnya sesuai dengan upah minimum lebih dari 500jt sejak tahun 2016. Jika melihat peraturan mengenai sanksi bagi pengusaha yang membayar upah dibawah minimum adalah dikenakan sanksi/hukuman Pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (Empat ratus juta rupiah) dan tindak pidana tersebut merupakan tindak Pidana kejahatan. Dalam hal tersebut putusan dari hakim berupa penjara 1 tahun dengan 6 bulan dan denda Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) bila tidak ganti maka akan diganti dengan pidana kurungan selama 3 bulan tidak memberikan aspek keadilan bagi pekerja atau karyawan.

Mengingat besar kerugian yang diterima melebihi 500jt kasus tersebut tidak memberikan hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja atau buruh yang upahnya tidak dibayarkan sesuai upah menurut upah minimum wilayah kota Surabaya. Oleh sebab itu maka peneliti mengajukan penelitian dengan mengangkat judul **“Analisis Yuridis sanksi pidana dalam ketenagakerjaan ditinjau dari aspek keadilan(Analisis Putusan Nomor 714/Pid.sus/2022/PNSBY)”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat krusial dalam suatu penelitian. Dengan ini penulis telah mengidentifikasi persoalan yang akan diteliti, sehingga sasaran yang akan dicapai menjadi jelas. Berdasarkan hal tersebut penulis mengerucutkan pokok permasalahan kedalam 2 (dua) rumusan masalah untuk menghindari melebarnya penelitian yang akan penulis teliti. Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaturan sanksi pidana dalam hubungan ketenagakerjaan ditinjau dari undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja?
2. Bagaimana bentuk sanksi pidana dalam putusan nomor 714/Pid.sus/2022/PNSBY ditinjau dari aspek keadilan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang sebagaimana yang penulis uraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaturan sanksi pidana dalam hubungan ketenagakerjaan ditinjau dari undang-undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja.
2. Untuk mengetahui bentuk sanksi pidana dalam putusan nomor 714/Pid.sus/2022/PNSBY ditinjau dari aspek keadilan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang penulis kemukakan diatas, dilain sisi terdapat manfaat dari kepenulisan yang nantinya dapat berguna untuk pihak-pihak terkait sebagaimana berikut:

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini harapan besar bagi penulis bisa bermanfaat untuk pribadi penulis dalam menambah wawasan keilmuan dalam ranah hokum terkait permasalahan yang telah penulis angkat sebagai tema besar dalam penelitian hokum ini. Tak lupa dalam penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk kepenulisan tugas akhir dalam menyelesaikan studi strata 1 di fakultas hokum Universitas Muhammadiyah Malang.

2. Bagi aparat penegak hukum

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pemantik kesadaran bagi aparat penegak hukum untuk lebih memperhatikan penjatuhan yang tepat dalam sanksi pidana diranah ketenagakerjaan.

3. Bagi masyarakat

Penulis berharap kepenulisan ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dan lebih memahami bahwa yang seharusnya diterapkan dalam penjatuhan sanksi pidana diranah ketenagakerjaan.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini besar harapan penulis bisa berguna dalam mengembangkan uraian baru untuk pembuatan maupun pembaharuan undang-undang agar bisa bermanfaat dan adil. Dalam penelitian ini harapan penulis bias sebagai rujukan akademis untuk melakukan penelitian lanjutan terkait pentingnya ketidaktepatan penjatuhan sanksi pidana dalam ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat secara positif untuk aparat penegak hukum baik dari elemen kepolisian, maupun pihak terkait lainnya. Terutama untuk bidang ketenagakerjaan dan lebih diperhatikan kembali bahwa hal tersebut berdampak bagi para pekerja jika terjadi ketidaktepatan dalam perolehan sanksi pidana dalam ketenagakerjaan.

F. Metode Penelitian

Merupakan studi logis dan sistematis tentang prinsip dasar yang menuntun penelitian dengan penelitian ilmiah dan cara memperoleh sebuah penelitian tersebut, hal ini juga mempelajari sesuatu untuk memperoleh sesuatu dengan cara menggali, mencari, mengejar atau menyelidiki sampai pengetahuan itu didapat.³ Tata cara penelitian dalam proses maupun hasil dari penelitian adalah satu komponen yang tidak bisa dipisahkan. Hal ini sangat memastikan mutu hasil dari penelitian, berdasarkan pada uraian tersebut peneliti wajib memastikan serta memilah tata cara yang pas supaya tujuan dari penelitian tersebut tercapai secara maksimal. Metode pada penelitian ini terdiri dari:

1. Metode Pendekatan

Pendekatan adalah suatu rangkaian untuk menangani problematika hukum yang dihadapi oleh tujuan dalam menyelesaikan penelitian ini. Sesuai dengan masalah yang telah dijelaskan maka dalam pengkajian ini penulis mengkaji dengan cara yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan didalam penulisan ini adalah pendekatan yuridis normative atau pendekatan terhadap perundang-undangan.⁴ Hal ini dengan pertimbangan berdasarkan titik tolak dalam penelitian ini adalah analisis terhadap peraturan perundang-undangan serta konsep pemikiran yang berhubungan dengan penjatuhan sanksi pidana dalam ketenagakerjaan dengan sebagai pembanding analisis putusan yang terkait. Dan penulis akan memberikan konklusi terkait bentuk ketepatan dalam penjatuhan sanksi terhadap ketenagakerjaan.

Pengertian dari penelitian yuridis adalah penelitian yang menggunakan konsep legal positif, yaitu bahwa hukum identic dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundang-undangkan oleh lembaga berwenang.⁵ Dengan melakukan pendekatan

³ Elisabeth Nuhaini., 2018, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, hlm.9

⁴ Petter Mahmud Marzuki, 2015, —*Penelitian Hukum*l, Prenamedia Group, Jakarta, h.137.

⁵ Ibid Hal. 96

melalui perundang-undangan diharapkan produk hukum tidak sekedar dibangun didalam ruang yang hampa. Sebaliknya, ia ikut tampil menyelesaikan persoalan sebagai produk legislasi dalam sebuah perundang-undangan.⁶

Adapun kajian secara yuridis ialah mengkaji peraturan perundang-undangan seperti, PP No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.231 Tahun 2003 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum, dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

2. Jenis Bahan Hukum

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data didapat. Penelitian hukum ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, sehingga penelitian ini dinamakan dengan penelitian hukum normative. Didalam penelitian hukum normative, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam ilmu penelitian digolongkan sebagai jenis data sekunder. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis sumber data sekunder. Kemudian sumber data sekunder dibagi oleh peneliti menjadi:⁷

Bahan Hukum Sekunder, yang memberikan pengertian mengenai bahan hukum primer, seperti:

a. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat seperti peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas terdiri dari:

- 1) PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

⁶ Abu Yasid, *Aspek-aspek Penelitian Hukum; Hukum Islam – Hukum Barat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 87

⁷ *Ibid.* hal. 120

3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.231 Tahun 2003 Tentang
Tata Cara Pelaksanaan Penangguhan Upah Minimum

b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang terdiri dari bahan acuan lainnya yang berisikan informasi yang mendukung penelitian, seperti buku, atikel, jurnal, karyailmiah, dan sebagainya yang terkait.

3. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Terkait dengan pengumplan data, penulis melakukan studi pustaka melalui penelusuran bahan hokum yang terkait dengan pengaturan penjatuhan sanksi pidana dalam ketenagakerjaan ditinjau dari aspek keadilan. Sebagai tolak ukur dalam penelitian ini penulis mengambil putusan sebagai bahan dasar analisis dan undang-undang yang terkait. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan melakukan penelusuran dan menelaah bahan pustaka (literature, hasil penelitian, majalah ilmiah, bulletin ilmiah, jurnal ilmiah dll.). Bahan hukum tersebut diinventarisasi dan dikaji secara kompherensif sehingga gagasan yang diperoleh penulis dalam memecahkan masalah pengaturan penjatuhan sanksi pidana dalam ketenagakerjaan yang ditinjau dari aspek keadilan mendekati kebenaran. Data tersebut kemudian disusun secara sistematis dan mendalam sehingga diperoleh gagasan yang mendekati kebenaran.⁸ Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, menelaah, mencatat membuat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan.

4. Metode Analisis

Penulis akan memulai analisa dengan teknik deskriptif kuantitatif, yaitu suatu metode untuk memperoleh gambaran singkat perihal permasalahan yang akan dikaji

⁸ Lexi Moeloeng, 2000. Metode penelitian Kualitatif, Rosda Karya, Bandung, hlm. 2

berdasarkan analisa yang diuji dengan norma-norma, kaiah-kaidah serta regulasi yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas ini dibagi menjadi empat bab dalam kepenulisan, yaitu :

a. BAB I PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan merupakan uraian terhadap latar belakang, yakni memuat landasan yang bersifat ideal dan kenyataan dan kenyataan yang melatar belakangi suatu masalah yang hendak dikaji lebih mendalam, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Metode Penelitian serta Sistematika Penulisan.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tinjauan pustaka yang membahas terkait landasan teori dan landasan konseptual. Bab ini menguraikan tentang hukum pidana, sanksi pidana, ketenagakerjaan, keadilan

c. BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi berupa penyajian dan pembahasan data yang telah didapat dari penelitian, yang terdiri dari bagaimana analisis yuridis sanksi pidana dalam ketenagakerjaan yang dilihat dari aspek keadilan.

d. BAB IV PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari keseluruhan isi dari hasil analisis rumusan masalah yang memberikan informasi, penjelasan, dan penyelesaian permasalahan yang ada di dalam penulisan skripsi.