

# Hukum Ketenagakerjaan

dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan

Digitalisasi era saat ini memunculkan pola hubungan kerja yang lebih fleksibel, sehingga menghadirkan tantangan baru bagi perlindungan pekerja seperti persoalan hubungan kemitraan dan penggunaan pekerja lepas. Upaya perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi pekerja juga menjadi tantangan baru di era saat ini. Berbagai permasalahan ketenagakerjaan lainnya, seperti masih tingginya angka perselisihan hubungan industrial, perlindungan pekerja migran, pekerja perempuan, pekerja anak, dan pekerja rumah tangga, juga memerlukan perhatian yang serius dari elemen pemerintah, akademisi, praktisi, dan masyarakat secara umum. Permasalahan ketenagakerjaan lain yang dihadapi dewasa ini juga mencakup kualitas tenaga kerja rendah, *displacement* tenaga kerja karena digitalisasi, peluang kerja baru minus ketersediaan keahlian, pengangguran terselubung, kesempatan kerja tidak merata terpusat di Jawa dan kota besar, *labor surplus*, kesempatan kerja tidak sesuai keahlian, *mismatch* penempatan tenaga kerja, dan regulasi ketenagakerjaan itu sendiri.

Indonesia sebagai negara yang terlibat dalam sejumlah kesepakatan dan/atau perjanjian perdagangan internasional yang menciptakan pasar bebas berpengaruh pula di sektor ekonomi menjadikan perdagangan barang dan jasa serta perpindahan manusia menjadi *borderless*. Pandemi Covid-19 juga memberikan dampak terhadap pasar tenaga kerja dalam negeri maupun global, di mana peluang kerja generasi muda berkurang selama pandemi. Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) atau Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) di berbagai wilayah dinilai efektif menekan penyebaran virus corona, meskipun di sisi lain dampak negatif yang terjadi adalah banyak pekerja yang dirumahkan atau mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan hilangnya mata pencaharian di sektor informal, sehingga berdampak pada meningkatnya jumlah pengangguran. Terbitnya UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juga menambah dinamika perubahan iklim ketenagakerjaan. Sejak awal pembahasan, kluster tenaga kerja dalam UU Cipta Kerja telah menarik perhatian publik dan menimbulkan berbagai pro-kontra. Beberapa akademisi memberikan catatan kritis seperti terkait aspek metodologis, paradigma dan substansi pengaturan di dalam berbagai bidang kebijakan yang dianggap bermasalah. Hal ini juga dikuatkan dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan bahwa UU Cipta Kerja cacat secara formil.

Buku ini menyajikan kumpulan tulisan karya ilmiah dari para pengajar dan praktisi hukum Ketenagakerjaan Indonesia yang berupaya merespons dan mengkaji permasalahan dan tantangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia sebagaimana disebutkan di atas. *Book chapter* ini merupakan luaran Seminar Nasional V yang diselenggarakan oleh Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) bertepatan "Hukum Ketenagakerjaan dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan dan Pasar Tenaga Kerja" di Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta pada tanggal 4–5 November 2022.



PT RAJAGRAFINDO PERSADA  
Jl. Raya Leuwilinggung No. 112  
Kel. Leuwilinggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16456  
Telp 021-84311162  
Email: rajapers@rajagrafindo.co.id  
www.rajagrafindo.co.id



UAD  
Universitas  
Ahmad Dahlan

RAJAWALI PERS  
DIVISI BUKU PERGURUAN TINGGI



Hukum Ketenagakerjaan  
dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum., dkk.



# Hukum Ketenagakerjaan

dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum., dkk.

Editor:

Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.

Uni Tsulatsi Putri, S.H., M.H.





# Hukum Ketenagakerjaan

dalam Perubahan Iklim  
Ketenagakerjaan



# Hukum Ketenagakerjaan

dalam Perubahan Iklim  
Ketenagakerjaan

Editor:

**Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.**  
**Uni Tsulasi Putri, S.H., M.H.**

Reviewer:

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum. | Abdul Khakim, S.H., M.Hum.  
Ahmad Ansyori, S.H., M.Hum. | Dr. Joko Ismono, S.H., M.Hum.  
Dr. Ida Susanti, S.H., M.Hum. | Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.  
Dr. Hollynes N. Singadimedja, S.H., M.H. | Dr. Imam Budi Santoso, S.H., M.H.  
Kanyaka Prajnaparamita, S.H., M.H.

Penulis:

Agusmidah | Fithriatus Shalihah | Aang Ruhaedin | Abdul Khakim  
Abdur Rahman | Ahmad Ansyori | Ahmad Syaifudin | Mirin Primudyastutie  
Yandri Radhi Anandi | Abid Zamzami | Andi Taslim Rachman | Imam Budi Santoso  
Andre Bagus Saputra | Anggit Wicaksono | Aprilia Ari Putri | Adi Sulistiyono  
Aries Harianto | Asep Kurnia | Bonifasius Woeryono | Budi Lahmudi | Chamdani  
Budi Endarto | Sekaring Ayumeida Kusnadi | Nobella Indradjaja | Darmawan Yusuf  
Aloysius Uwiyono | Ningrum Natasya Sirait | Dios Aristo Lumban Gaol  
Djumadi | Holongi Theonia Lampungu Sitorus | Ibrahim | Indra Afrita  
Wilda Arifalina | Tri Anggara Putra | Jawade Hafidz | Joice Soraya | July Wiarti  
Maman Faturokhman | Nason Nadeak | Nikita Mas Berlian Situmeang  
Rahmatullah | Rai Mantili | Holyness N. Singadimeja | Ratna Puspitasari  
Urip Giyono | Mangaraja Manurung | Ria Regger Effendi  
Rr. Winarti Pudji Lestari | Subiyanto Pudin | Sugeng Santoso P.N. | Sutrisno  
Yeni Triana | Yohanes Khastrawin Lature | Yuli Adiratna | Yustika Ardhanay  
Kurniati Mulqiyah | Zainul Akhwil



**RAJAWALI PERS**

Divisi Buku Perguruan Tinggi  
**PT RajaGrafindo Persada**  
D E P O K

*Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)*

Agusmidah, dkk.

Hukum Ketenagakerjaan dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan/Agusmidah, dkk.

—Ed. 1—Cet. 1.—Depok: Rajawali Pers, 2023.

xxvi, 566 hlm. 23 cm

Bibliografi: ada di setiap bab

ISBN 978-623-08-0163-1

Hak cipta 2023, pada Penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apa pun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit

**2023.4105 RAJ**

**Agusmidah, dkk.**

***HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM PERUBAHAN IKLIM KETENAGAKERJAAN***

Cetakan ke-1, Agustus 2023

Hak penerbitan pada PT RajaGrafindo Persada, Depok

Copy Editor : Risty Mirsawati dan Indi Vidyafi

Editor : Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H. dan Uni Tsulasi Putri, S.H., M.H.

Setter : Jamal

Desain Cover : Tim Kreatif RGP

Dicetak di Rajawali Printing

**PT RAJAGRAFINDO PERSADA**

Anggota IKAPI

*Kantor Pusat:*

Jl. Raya Leuwinanggung, No.112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Kota Depok 16456

Telepon : (021) 84311162

E-mail : [rajapers@rajagrafindo.co.id](mailto:rajapers@rajagrafindo.co.id) [http:// www.rajagrafindo.co.id](http://www.rajagrafindo.co.id)

*Perwakilan:*

**Jakarta**-16456 Jl. Raya Leuwinanggung No. 112, Kel. Leuwinanggung, Kec. Tapos, Depok, Telp. (021) 84311162. **Bandung**-40243, Jl. H. Kurdi Timur No. 8 Komplek Kurdi, Telp. 022-5206202. **Yogyakarta**-Perum. Pondok Soragan Indah Blok A1, Jl. Soragan, Ngestiharjo, Kasihan, Bantul, Telp. 0274-625093. **Surabaya**-60118, Jl. Rungkut Harapan Blok A No. 09, Telp. 031-8700819. **Palembang**-30137, Jl. Macan Kumbang III No. 10/4459 RT 78 Kel. Demang Lebar Daun, Telp. 0711-445062. **Pekanbaru**-28294, Perum De' Diandra Land Blok C 1 No. 1, Jl. Kartama Marpoyan Damai, Telp. 0761-65807. **Medan**-20144, Jl. Eka Rasmi Gg. Eka Rossa No. 3A Blok A Komplek Johor Residence Kec. Medan Johor, Telp. 061-7871546. **Makassar**-90221, Jl. Sultan Alauddin Komp. Bumi Permata Hijau Bumi 14 Blok A14 No. 3, Telp. 0411-861618. **Banjarmasin**-70114, Jl. Bali No. 31 Rt 05, Telp. 0511-3352060. **Bali**, Jl. Imam Bonjol Gg 100/V No. 2, Denpasar Telp. (0361) 8607995. **Bandar Lampung**-35115, Perum. Bilabong Jaya Block B8 No. 3 Susunan Baru, Langkapura, Hp. 081299047094.



**Gubernur  
Daerah Istimewa Yogyakarta**

***Keynote Speech*  
Konferensi Nasional V**

**Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum  
Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)  
Yogyakarta, 4 November 2022**

---

---

*Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh*

*Salam sejahtera untuk kita semua*

*Om Swastyastu, Namu Buddhaya, Salam, Salam Kebajikan*

Yang saya hormati:

- Dr. Hj. Ida Fauziyah, M.Si., Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- Nadiem Anwar Makarim, B.A., M.B.A., Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Dr. Muchlas, M.T., Rektor Universitas Ahmad Dahlan.
- Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum., Ketua Umum P3HKI.
- Perwakilan dari akademisi dan praktisi.
- Peserta konferensi sekalian.

Rasa syukur yang sangat besar, kita panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Kuasa bahwa saat ini kita masih diberi kekuatan, kesehatan, kemampuan dan ridanya sehingga pada hari ini kita dapat berkumpul dalam Konferensi Nasional V Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.

Pertama, saya ucapkan selamat atas penyelenggaraan konferensi ini. Adalah suatu momentum yang baik bagi kita untuk berjumpa pada hari ini, untuk menyatukan visi, energi, dan gagasan dalam upaya mewujudkan pembangunan ketenagakerjaan yang lebih baik, khususnya dalam hal hukum ketenagakerjaan.

Organisasi Buruh Dunia (ILO) dalam laporan *World Employment and Social Outlook 2022* menyebutkan bahwa secara umum pasar tenaga kerja menunjukkan indikasi pemulihan, namun kondisinya berbeda-beda untuk tiap negara.

Negara berkembang belum sepenuhnya menikmati pulihnya pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja yang belum sepenuhnya pulih menambah problematika perlambatan ekonomi yang diiringi peningkatan tekanan inflasi pada hampir seluruh sektor ekonomi. Bapak Presiden dalam pengarahannya kepada para menteri dan kepala daerah beberapa waktu lalu mengingatkan adanya ancaman resesi ekonomi pada periode mendatang.

Secara teoretis, hubungan antara inflasi dan pengangguran adalah berbanding terbalik seperti yang diungkapkan dalam teori Kurva Philips. Namun, dalam praktiknya tidak selalu demikian. Terlebih saat ini yang dihadapi adalah terjadinya inflasi karena aspek dorongan biaya atau *cost push inflation*, Kenaikan biaya bahan baku dan ongkos angkutan, tidak diikuti dengan adanya kenaikan daya beli masyarakat.

Kondisi ini berdampak pada penurunan kegiatan ekonomi dan selanjutnya meningkatkan pengangguran. Oleh karena itu, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah saat ini cenderung melakukan kebijakan fiskal ekspansif sebagai stimulus penciptaan lapangan kerja. Penciptaan lapangan kerja ini dilakukan melalui sejumlah program perluasan kesempatan kerja seperti aktivitas padat karya, pemagangan dan penempatan tenaga kerja.

Kebijakan fiskal ekspansif diharapkan juga bisa memberikan stimulus pada perekonomian daerah dengan meningkatkan permintaan

barang dan jasa. Permintaan barang dan jasa tersebut selanjutnya menjadi peluang bagi dunia usaha dan industri untuk memproduksi, yang kemudian akan meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja. Tentu saja kebijakan ini tidak bisa berdiri sendiri.

Kebijakan penciptaan lapangan kerja secara aktif juga perlu diimbangi dengan kebijakan lain seperti pengendalian inflasi, kemudahan berusaha hingga kebijakan yang mendukung kondusifnya iklim ketenagakerjaan.

Hadirin yang berbahagia,

Seperti yang kita ketahui bersama, pandemi menyebabkan pergeseran pasar tenaga kerja di Indonesia yang ditandai dengan meningkatnya proporsi pekerja informal. Persentase tenaga kerja formal yang sebelumnya menunjukkan tren pertumbuhan positif sejak tahun 2015, berubah arah pada tahun 2020. Berdasar data Sakernas bulan Februari tahun 2022, tenaga kerja di Indonesia terbanyak bekerja pada sektor informal yaitu sebesar 59,97%.

Dalam perspektif hukum, masih banyak celah regulasi terutama terkait dengan aspek perlindungan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sektor informal ini.

Pergeseran pasar tenaga kerja sebenarnya telah terjadi sebelum pandemi itu sendiri. Kemajuan teknologi digital mendorong berkembangnya *gig economy* yang selanjutnya mengubah pola hubungan antara perusahaan dengan pekerja. Perusahaan akan mengontrak karyawan independen untuk bekerja dalam jangka waktu yang singkat. Sebagai contoh pada industri transportasi *online* roda dua, relasi antara perusahaan penyedia aplikasi dengan pengemudi tidak dapat dipandang sebagai relasi antara perusahaan dan pekerja yang menerima upah. Konsep *sharing economy* mengedepankan aspek kemitraan, berbagi sumber daya untuk tujuan yang sama. Perusahaan penyedia jasa aplikasi memberikan layanan untuk berinteraksi dengan pasar, sementara pengemudi memberikan sumber daya berupa kendaraan pribadi.

Ekonomi digital memang memberikan peluang bagi banyak orang untuk memperoleh penghasilan, namun pertanyaannya adalah apakah pola kemitraan yang terjalin selama ini sudah diatur dengan regulasi yang menguntungkan bagi semua pihak. Penentuan tarif, proses

evaluasi terhadap akun pengemudi hingga perlindungan jaminan sosial terhadap pengemudi merupakan beberapa area yang masih terdapat celah regulasi. Pola kemitraan semacam ini juga dijumpai pada bidang lain seperti jasa akomodasi, makanan hingga pada jasa yang berbasis pengetahuan, yang untuk tiap sektornya memiliki permasalahan yang berbeda-beda.

Hadirin yang berbahagia,

Perkembangan Industri 4.0 pada masa mendatang menghadirkan peluang dan tantangan yang harus kita siapkan sejak kini.

Bagi kelompok yang memiliki literasi digital yang baik, perkembangan teknologi memberikan sarana untuk mewujudkan kerja yang lebih produktif dan efisien. Jam kerja bisa menjadi lebih pendek, dan tenaga kerja bisa melakukan kegiatan lain untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Namun demikian, bagi kelompok lain, kemajuan teknologi bisa dimaknai sebagai ancaman yang bisa menggeser pekerjaan mereka di masa mendatang.

Menanggapi dinamika yang berpengaruh dalam pembangunan ketenagakerjaan, terdapat beberapa hal yang perlu kita lakukan:

*Pertama*, pembangunan ketenagakerjaan harus lebih inklusif dengan mengupayakan agar seluruh kelompok tenaga kerja memiliki peluang yang sama dalam mengakses pasar kerja melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang menjadi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri di masa mendatang.

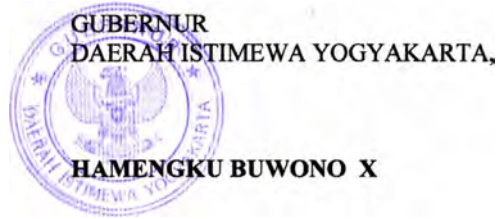
*Kedua*, dunia usaha dan dunia industri harus lebih adaptif terhadap perubahan pola bisnis pada era Industri 4.0 dengan harapan kegiatan perekonomian bisa lebih produktif dan efisien.


Ketiga, pembangunan ketenagakerjaan harus didukung dengan regulasi yang bisa memastikan kesetaraan posisi antarpihak.

Akhir kata, saya ucapkan selamat berkonferensi kepada seluruh anggota P3HKI dan peserta sekalian. Semoga acara ini dapat berjalan lancar dan sukses serta menghasilkan gagasan-gagasan terbaik untuk pembangunan ketenagakerjaan di negeri kita. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa berkenan melimpahkan berkah serta rahmat-Nya bagi kita.



Sekian, terima kasih  
*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*  
Yogyakarta, 4 November 2022





# **KATA SAMBUTAN**

## **Direktur Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan**

*Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh*

Segala puji syukur hanya kepada Allah Swt., atas segala nikmat yang telah diberikan. Selawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad saw., keluarga, dan para pengikutnya sampai akhir zaman. *Aamiin.*

Kementerian Ketenagakerjaan menyambut baik dan penghargaan yang tinggi atas terbitnya buku ini. Karya-karya pada dosen dan praktisi dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan sangat baik untuk memperkaya khazanah hukum ketenagakerjaan yang selalu berkembang dari waktu ke waktu.

Kami menaruh hormat yang tinggi kepada guru besar dalam bidang hukum ketenagakerjaan pada khususnya, para pakar dan praktisi bidang ketenagakerjaan yang telah memberikan bekal dalam melihat hukum ketenagakerjaan dari sisi teori maupun praktik. Dengan Konferensi P3HKI tersebut hukum ketenagakerjaan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang ekonomi, sosial, maupun yuridis, termasuk sudut pandang tradisional/konvensional maupun perspektif modern dan digital.

Pemerintah sangat terbantu dalam menjawab tantangan dinamika ketenagakerjaan yang begitu kompleks dan cepat berubah mengikuti perkembangan pola hubungan masyarakat. Harapan kami bahwa kehadiran buku ini juga mampu memberikan kritikan dan pemikiran-pemikiran baru tentang Hukum Ketenagakerjaan saat ini dan mendatang.

Pada kesempatan ini kami berterima kasih kepada P3HKI yang sangat aktif mengadakan berbagai kegiatan ilmiah untuk melakukan pengkajian dan mengembangkan hukum ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan terbuka untuk bekerja sama dan melakukan diskusi yang konstruktif demi kemajuan hukum ketenagakerjaan yang adaptif serta mampu memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja maupun pengusaha secara seimbang. Tentu saja perlindungan ketenagakerjaan yang dimaksud juga harus mampu menciptakan keadilan dan kesejahteraan masyarakat serta perlindungan hak asasi manusia.

Kumpulan tulisan dalam buku ini dapat menyajikan pemikiran-pemikiran yang kritis demi kemajuan hukum ketenagakerjaan. Terima kasih kepada semua pihak, semoga Tuhan Allah Yang Maha Kuasa senantiasa memberikan petunjuk dan bimbingan kepada kita semua.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Direktur Bina Pemeriksaan  
Norma Ketenagakerjaan

Yuli Adiratna  
NIP. 19690713 199603 1 002



## **KATA PENGANTAR**

### **Rektor Universitas Ahmad Dahlan**

Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) didirikan pada 17 Agustus 1945. Para pendiri negeri berketetapan hati untuk memberi mandat kepada Pemerintah Indonesia yang dituangkan dalam *Preamble* Undang-Undang Dasar 1945. Di dalam *Preamble* tersebut, khususnya alinea keempat, disebutkan bahwa pemerintah memiliki sejumlah tugas, di antaranya memajukan kesejahteraan umum. Tugas tersebut tentu tidak ringan ditunaikan, mengingat pemerintah memiliki kewajiban untuk menciptakan kehidupan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Kunci utama untuk menunaikan tugas mulia tersebut secara elok telah diletakkan di dalam sila kelima Pancasila, yaitu “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia”. Sila kelima tersebut sangat penting untuk dijadikan fondasi dalam kehidupan masyarakat, mengingat nilai-nilainya sangat mulia. Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, sila keadilan sosial mengandung nilai-nilai utama, seperti perlindungan hak, persamaan derajat dan kedudukan di depan hukum, serta tidak ada kesenjangan sosial masyarakat. Nilai-nilai utama yang terdapat dalam sila kelima itu perlu secara serius ditunaikan sehingga tidak sekadar menjadi slogan indah dari pilar-pilar kebangsaan di Republik ini.



Hanya saja, pilar-pilar kebangsaan itu sampai saat ini belum sepenuhnya tertunaikan dengan baik. Banyak tokoh bangsa ini, di antaranya Buya Ahmad Syafi'i Ma'arif, yang secara sungguh-sungguh berharap agar keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dapat diwujudkan di masyarakat. Harapan ini terus digaungkan Buya hingga menjelang meninggal dunia di RS PKU Muhammadiyah Gamping pada tanggal 27 Mei 2022. Buya sampai akhir hayatnya terus gelisah karena melihat sila kelima Pancasila masih dijadikan slogan indah di atas awan dan belum diturunkan ke bumi. Buya di masa hidupnya bahkan selalu menyebut sila kelima Pancasila sudah lama yatim-piatu. Kritik keras yang disampaikan Buya itu dilandasi realitas kehidupan masyarakat yang justru masih jauh dari nilai-nilai keadilan sosial. Contoh nyata kehidupan masyarakat seperti ini dapat dilihat pada perlakuan hukum yang tajam ke bawah dan tumpul ke atas. Kesenjangan sosial yang sangat tajam juga tampak dalam kehidupan ekonomi di masyarakat. Mereka yang kaya semakin kaya, dan yang miskin bertambah miskin.

Realitas pahit yang demikian itu tentu tidak dapat sepenuhnya dibebankan kepada pemerintah. Masyarakat, *wa bil khusus*, yang berprofesi sebagai pelaku industri perlu hadir dan memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan keadilan sosial di negeri ini. Partisipasi dan kontribusi positif pelaku industri sangat penting untuk mencapai sasaran pembangunan ekonomi yang berkeadilan. Dalam hal ini, pelaku industri sangat berperan penting untuk mewujudkan keseimbangan relasi dan pemberdayaan sumber daya alam, manusia dan dana yang tersedia. Pengembangan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam dunia industri juga dapat diperhatikan dengan baik. Keseimbangan relasi dan pemberdayaan tenaga kerja yang dilandasi spirit keadilan sosial diharapkan dapat berdampak positif bagi peningkatan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Situasi demikian juga dapat berpengaruh besar bagi peningkatan produktivitas pekerja.

Secara faktual, perwujudan kondisi yang demikian itu masih relatif sangat terbatas. Pelaku industri alih-alih mewujudkan sistem ekonomi berkeadilan, yang terjadi justru sebaliknya. Problematika relasi antara pelaku industri dengan tenaga kerja semakin hari cenderung bertambah kompleks. *Outsourcing* hingga perlindungan keselamatan dan kesehatan

kerja bagi tenaga kerja di era digitalisasi merupakan sejumlah isu aktual yang sampai saat ini memerlukan perhatian serius dari banyak pihak, khususnya para praktisi maupun akademisi.

Buku yang berada di tangan pembaca budiman ini merupakan bentuk kepedulian dan keprihatinan para akademisi dalam melihat problem relasi pelaku industri dengan tenaga kerja di Indonesia. Mereka yang tergabung dalam Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) memiliki kegelisahan intelektual sehingga mengangkat topik tersebut dalam Konferensi Nasional P3HKI di Universitas Ahmad Dahlan pada 4-5 November 2022, dan hasilnya adalah buku yang ada di tangan pembaca budiman ini.

Saya sungguh menyambut gembira atas kehadiran buku yang dihasilkan dari proses kreatif dan telaah kritis para pengajar dan praktisi hukum ketenagakerjaan ini. Buku ini tidak sekadar memberi informasi tentang peta persoalan ketenagakerjaan saja, tetapi juga solusi cerdas yang dapat dijadikan alternatif kebijakan, baik pemerintah maupun para pelaku industri. Karena itu, buku ini sangat bermanfaat sebagai kompas pemandu arah dalam membangun sistem ketenagakerjaan yang dilandasi spirit keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selamat Membaca.

Yogyakarta, 27 Juni 2023

Rektor Universitas Ahmad Dahlan

Dr. Muchlas, M.T.



## PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga buku dengan judul *Hukum Ketenagakerjaan dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan*, telah terbit dan dapat sampai kepada Anda.

Cakupan materi meliputi: Politik Hukum Ketenagakerjaan; Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam Ketenagakerjaan di Indonesia; Peran Serikat Pekerja dalam Hubungan Industrial; Afirmasi dalam Hukum bagi Perempuan dalam Bidang Ketenagakerjaan; Migrasi Pekerja dan Perlindungannya: Sektor Formal, Informal, dan Laut; Perlindungan Tenaga Kerja; dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Teori dan Praktik. Artikel disusun dengan menempatkan teori dan konsep yang dibangun dari pendekatan perundang-undangan maupun konseptual.

Ucapan terima kasih tak terhingga kepada berbagai pihak yang telah berkontribusi secara material dan immaterial dalam penyusunan buku ini, antara lain: BPJS Ketenagakerjaan; Kementerian Ketenagakerjaan; Pengurus, Dewan Pengawas, dan Dewan Pakar P3HKI; Rektor Universitas Ahmad Dahlan; Dekan dan Wakil Dekan Fakultas Hukum

UAD; Ketua Prodi Magister Ilmu Hukum UAD yang sekaligus sebagai Ketua Panitia (Dr. Fithriatus Shalihah, S.H., M.H.); segenap pengajar dari FH UAD; serta para peserta yang telah menuangkan pemikirannya dalam artikel masing-masing sehingga buku ini berhasil disusun.

Harapan kami dengan terbitnya buku ini, dapat menambah keberagaman referensi dan wawasan tentang upaya memajukan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Medan, 21 April 2023  
Ketua Umum P3HKI

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.





# DAFTAR ISI

<b>KEYNOTE SPEECH KONFERENSI NASIONAL V</b>	<b>v</b>
<b>KATA SAMBUTAN</b> Direktur Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> Rektor Universitas Ahmad Dahlan	<b>xiii</b>
<b>PRAKATA</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>xix</b>
<b>1 PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DARI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN MENDESAK</b> <i>Aang Ruhaedin, Agusmidah, dan Abdul Khakim</i>	<b>1</b>
<b>2 PENGATURAN DISPENSASI SERIKAT PEKERJA/ SERIKAT BURUH DALAM PERIZINAN DAN KAITANNYA DENGAN PELANGGARAN HAK BERORGANISASI</b> <i>Abdur Rahman</i>	<b>11</b> <b>xix</b>

3	DEFINISI UPAH DALAM SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL: IMPLIKASINYA TERHADAP HAK PESERTA <i>Ahmad Ansyori dan Abdul Khakim</i>	27
4	DAMPAK HUKUM PERUBAHAN KONSEP KERJA SELAMA PANDEMI COVID-19 TERHADAP HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN ANTARA PENGUSAHA DAN KARYAWAN <i>Ahmad Syaifudin, Mirin Primudyastutie, Yandri Radhi Anandi, dan Abid Zamzami</i>	45
5	PERSELISIHAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) ATAS PENERAPAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA <i>Andi Taslim Rachman, Agusmidah, Imam Budi Santoso, dan Abdul Khakim</i>	57
6	URGENSI PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA DENGAN STATUS MITRA SEBAGAI UPAYA MENANGANI <i>DISGUISED EMPLOYMENT RELATIONSHIP</i> <i>Andre Bagus Saputra</i>	63
7	POLITIK HUKUM PENENTUAN UPAH MINIMUM TAHUN 2022 SETELAH KELUARNYA UU CIPTA KERJA <i>Anggit Wicaksono</i>	77
8	AKIBAT HUKUM PENGANGKATAN PEKERJA SEBAGAI ANGGOTA DIREKSI YANG DIBERHENTIKAN OLEH RUPS PADA PERSEROAN TERBATAS <i>Aprilia Ari Putri dan Adi Sulistiyono</i>	91
9	KEBIJAKAN PENGUPAHAN PASCAPANDEMI COVID-19: CELAH HUKUM CEGAH PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL <i>Aries Harianto</i>	105

10	<p>KEPASTIAN HUKUM TERHADAP          PERLINDUNGAN HAK PEKERJA <i>OUTSOURCING</i>          PASCA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN          2020 TENTANG CIPTA KERJA  <i>Asep Kurnia, Agusmidah, dan Abdul Khakim</i></p>	117
11	<p>PEMBARUAN UNDANG-UNDANG          KETENAGAKERJAAN DALAM KONTEKS          KEADILAN PANCASILA (TELAAH TERHADAP          UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA          KLASTER KETENAGAKERJAAN)  <i>Bonifasius Woeryono</i></p>	133
12	<p>PERUBAHAN PENGATURAN HAK-HAK PEKERJA          DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN          2020 DITINJAU DARI PEMENUHAN PERAN          NEGARA “WELFARE STATE”  <i>Budi Lahmudi, Abdul Khakim, Agusmidah,          dan Imam Budi Santoso</i></p>	141
13	<p>PUTUSAN SELA DAN IMPLEMENTASINYA          DALAM PERKARA PHK DI LINGKUP          PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  <i>Chamdani, Budi Endarto, Sekaring Ayumeida Kusnadi,          dan Nobella Indradjaja</i></p>	157
14	<p>PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN          KERJA ANTARA TENAGA KERJA INDONESIA          YANG BEKERJA DI KEDUTAAN ASING  <i>Darmawan Yusuf, Agusmidah, Aloysius Uwiyono,          dan Ningrum Natasya Sirait</i></p>	173
15	<p>DISHARMONI PERATURAN PENGAWASAN          KETENAGAKERJAAN SEKTOR AKP MIGRAN          RUANG LINGKUP HUKUM NASIONAL  <i>Dios Aristo Lumban Gaol dan Agusmidah</i></p>	195

16	<p>PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA PADA PERUSAHAAN ALIH DAYA MENURUT PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU</p> <p><i>Djumadi</i></p>	213
17	<p>HAK PURNA KERJA PEKERJA PERUSAHAAN RINTISAN (START-UP) DITINJAU DARI UU KETENAGAKERJAAN</p> <p><i>Holongi Theonia Lampung Sitorus dan Agusmidah</i></p>	241
18	<p>PROBLEMATIKA NORMATIF PERMENAKER RI NOMOR 28 TAHUN 2014 TENTANG TATA CARA PEMBUATAN DAN PENGESAHAN PERATURAN PERUSAHAAN (PP) SERTA PEMBUATAN DAN PENDAFTARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA (PKB) DI PT PK MANUFACTURING INDONESIA</p> <p><i>Ibrahim, Imam Budi Santoso, Agusmidah, dan Abdul Khakim</i></p>	253
19	<p>PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT PANDEMI COVID-19</p> <p><i>Indra Afrita, Wilda Arifalina, dan Tri Anggara Putra</i></p>	261
20	<p>KEBIJAKAN BIROKRASI JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN YANG ADIL DAN BERADAB</p> <p><i>Jawade Hafidz</i></p>	275
21	<p>GAGASAN POLITIK DAN PEMBERDAYAAN BURUH SEJAK DISAHKAN <i>OMNIBUS LAW</i> UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA</p> <p><i>Joice Soraya</i></p>	291
22	<p>KEBIJAKAN HUKUM PIDANA UNTUK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DARI KEKERASAN SEKSUAL</p> <p><i>July Wiarti dan Fithriatus Shalihah</i></p>	317



23	<b>PENETAPAN HAK-HAK PESANGON DI DALAM PKB PASCA DITERBITKANNYA PP NOMOR 35 TAHUN 2021</b> <i>Maman Faturokhman, Imam Budi Santoso, Agusmidah, dan Abdul Khakim</i>	329
24	<b>HUKUM ACARA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM TEORI DAN PRAKTIK</b> <i>Nason Nadeak</i>	341
25	<b>UPAYA PENINGKATAN KEPESERTAAN PEKERJA INFORMAL DALAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI BPJS CABANG KOTA MEDAN</b> <i>Nikita Mas Berlian Situmeang dan Agusmidah</i>	355
26	<b>PERLINDUNGAN PEKERJA PKWT PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DI PERUSAHAAN KABUPATEN KARAWANG</b> <i>Rahmatullah, Imam Budi Santoso, Agusmidah, dan Abdul Khakim</i>	369
27	<b>KEPASTIAN HUKUM PELAKSANAAN EKSEKUSI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) DALAM PERKARA PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)</b> <i>Rai Mantili dan Holyness N. Singadimedja</i>	387
28	<b>PERAN SATUAN PENGAMAN DALAM KAJIAN INTEGRASI BANGSA</b> <i>Ratna Puspitasari, Urip Giyono, dan Mangaraja Manurung</i>	403
29	<b>IMPLIKASI KEBIJAKAN BEBAS VISA KUNJUNGAN UNTUK PENDATANG DITINJAU DARI PRINSIP PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM HUKUM KEIMIGRASIAN DAN HUKUM KETENAGAKERJAAN</b> <i>Ria Regger Effendi</i>	415

30	PRINSIP PENGALIHAN PERLINDUNGAN PEKERJA <i>OUTSOURCING</i> TERHADAP JAMINAN KELANGSUNGAN BEKERJA <i>Rr. Winarti Pudji Lestari, Imam Budi Santoso, Agusmidah, dan Abdul Khakim</i>	435
31	PERAN SP-SB DALAM ADVOKASI WUJUDKAN JAMINAN SOSIAL OLEH BPJS (KESEHATAN DAN KETENAGAKERJAAN) PADA IMPLEMENTASI SJSN <i>Subiyanto Pudin</i>	449
32	EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL <i>Sugeng Santoso P.N.</i>	471
33	PUTUSAN PAILIT SEBAGAI PELAKSANAAN EKSEKUSI PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL <i>Sutrisno, Imam Budi Santoso, Agusmidah, dan Abdul Khakim</i>	489
34	IMPLEMENTASI PEMBAYARAN UPAH OLEH PENGUSAHA KEPADA PEKERJA DALAM PERSPEKTIF ASAS <i>FACTA SUNT SERVANDA</i> <i>Yeni Triana</i>	511
35	PERAN PEMERINTAH KOTA MEDAN DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA CALON PMI <i>Agusmidah dan Yohanes Khastriawin Lature</i>	521
36	PROBLEMATIKA PENEGAKAN HUKUM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA <i>Yuli Adiratna dan Ahmad Ansyori</i>	533
37	DAMPAK YURIDIS PERBEDAAN POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN DALAM RUU KIA DENGAN UU CIPTA KERJA <i>Yustika Ardhany dan Kurniati Mulqiyah</i>	545

38 PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA  
TERHADAP PELAKSANAAN JAMINAN  
KECELAKAAN KERJA DI PT HIRUTA  
KOGYO INDONESIA

*Zainul Akhwil, Imam Budi Santoso, Agusmidah,  
dan Abdul Khakim*

557



## KEBIJAKAN HUKUM PIDANA UNTUK PERLINDUNGAN TENAGA KERJA PEREMPUAN DARI KEKERASAN SEKSUAL

July Wiarti<sup>1</sup> dan Fithriatus Shalihah<sup>2</sup>

### A. Pendahuluan

Saat ini kekerasan seksual menjadi topik pembahasan, tidak lain dikarenakan terus terjadinya peningkatan jumlah angka kasus tersebut. Menurut data CATAHU Komnas Perempuan 2022, selama kurun waktu 10 tahun pencatatan kasus kekerasan terhadap perempuan (2012-2021), tahun 2021 tercatat sebagai tahun dengan jumlah kasus Kekerasan Berbasis Gender (KBG) tertinggi, yakni meningkat 50% dibanding tahun 2020, sebanyak 338.496 kasus. Angka ini bahkan lebih tinggi dari angka KBG sebelum masa pandemi di tahun 2019 (Komnas Perempuan, 2022).

Siti Aminah Komisioner Komnas Perempuan juga menambahkan bahwa jumlah kekerasan terhadap perempuan terus mengalami peningkatan rentang tahun 2008-2019, sepanjang tahun 2011 hingga 2019 tercatat 46.698 kasus kekerasan seksual yang terjadi di ranah personal maupun publik terhadap perempuan (Aminah, 2020). Untuk lokasi terjadinya kekerasan seksual ini beragam, mulai paling terdekat

---

<sup>1</sup>Universitas Islam Riau, [julywiarti@law.uir.ac.id](mailto:julywiarti@law.uir.ac.id) (co-author).

<sup>2</sup>Universitas Ahmad Dahlan, [fitrhriatus.shalihah@law.uad.ac.id](mailto:fitrhriatus.shalihah@law.uad.ac.id).

adalah tempat tinggal, sekolah, pesantren, tempat umum dan termasuk lingkungan kerja.

Salah satu lokasi yang banyak terjadi kekerasan seksual adalah lingkungan kerja, hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Komisioner Komnas Perempuan Veryanto Sitohang bahwa tingkat kekerasan seksual di lingkungan kerja naik drastis. Tahun 2017 sampai 2020 mencatat 92 kasus kekerasan berbasis gender terhadap perempuan, sedangkan tahun 2021 meningkat hingga 116 kasus (D. Situmorang, 2022).

Perempuan selalu diletakkan pada posisi yang lebih rendah dibanding laki-laki. Ini tidak terlepas dari pandangan patriarki yang sudah melekat kuat di tengah masyarakat. Patriarki berasal dari kata patriarkat, berarti struktur yang menempatkan peran laki-laki sebagai penguasa tunggal, sentral dari segala-galanya (Rokhmansyah, 2016). Menurut *Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW)*, adanya diskriminasi dapat melanggengkan kekerasan terhadap perempuan, misalnya kepercayaan tradisional yang memosisikan perempuan dalam status subordinat atau di bawah pria (Kholiq, 2016).

Tenaga kerja akan berupaya berkontribusi sebaik mungkin kepada perusahaan atau tempat bekerja sebagai bentuk keseriusan dalam bekerja. Namun, upaya kontribusi tenaga kerja tersebut sering kali disalahgunakan oleh pimpinan atau atasan tempat bekerja. Tenaga kerja yang rentan sekali untuk mengalami kondisi demikian adalah tenaga kerja perempuan. Hal ini tidak lain dikarenakan adanya relasi kuasa antara atasan dengan tenaga kerja, yang mana atasan sudah tentu memiliki posisi lebih dominan dibanding tenaga kerja dan belum lagi terkait gender yang mana perempuan ditempatkan pada posisi di bawah laki-laki.

Terkait hal ini juga didukung dari data *Never Okay Project* yang disampaikan oleh Imelda Riris bahwa hasil dari survei 2018 yang dilakukan secara *online* bahwa 36% pelaku kekerasan seksual adalah bos atau rekan kerja senior (Riris, 2022). Tenaga kerja perempuan kerap mendapat ancaman penghentian kerja jika menolak untuk dijadikan objek kekerasan seksual, dengan situasi ekonomi yang sulit tentu ini menambah kesulitan bagi mereka untuk mengambil sikap. Jika hal ini tidak ditindaklanjuti dengan serius, tentu akan berdampak buruk terutama bagi perempuan korban dari kekerasan seksual.

Dampak buruk dari adanya kekerasan seksual sebagaimana yang dipaparkan oleh Siti Aminah adalah dampak pada kesehatan fisik dan psikis, dampak pada pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) dan relasi sosial serta dampak ekonomi. Secara lebih luasnya lagi adalah perempuan tidak dapat berperan optimal sebagai warga negara dalam berkehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara (Aminah, 2020).

Maka dari itu, perlu adanya perlindungan yang dapat diberikan kepada mereka tenaga kerja perempuan dalam menjalani aktivitas pekerjaan mereka di lingkungan kerja. Hal ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat (1) bahwa pekerja berhak atas perlindungan atas moral dan kesusilaan. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Salah satu hal yang dapat diupayakan adalah melalui kebijakan hukum pidana, yakni merumuskan tindakan kekerasan seksual sebagai bagian dari perbuatan pidana dan memberikan ancaman hukuman kepada pelaku. Dengan disahkannya Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual, sudah menjadi gebrakan yang baik dalam penanggulangan kekerasan seksual. Kemudian apakah kebijakan dalam hal ini rumusan delik yang telah dibentuk dalam peraturan perundang-undangan tersebut telah memberikan perlindungan yang baik bagi tenaga kerja, tentu ini perlu pengkajian lebih dalam lagi.

## **B. Kebijakan Hukum Pidana untuk Perlindungan Tenaga Kerja Perempuan dari Kekerasan Seksual**

Jika melihat kepada kehidupan zaman lampau, yang mana belum adanya terbentuk norma hukum dalam kehidupan manusia, tercipta kehidupan yang saling mempertahankan kepentingan satu sama lain. Bahkan untuk memperjuangkan kepentingan, manusia harus berjuang hidup dan mati. Untuk itu, muncullah norma hukum sebagai bagian tatanan kehidupan sehingga dapat tercipta kehidupan yang tenteram, tertib dan teratur.

Ditinjau dari segi etimologi, kata “norma” berasal dari bahasa Latin, sedangkan kata “kaidah” berasal dari bahasa Arab. Norma berasal dari kata *nomos* yang berarti nilai dan kemudian dipersempit maknanya menjadi norma hukum. Sementara, kaidah dalam bahasa Arab berasal



dari kata *qo'idah* yang berarti ukuran atau nilai pengukur (Kurniawan, 2016).

Norma hukum yang dimaksud saat ini telah terjabarkan dalam pasal-pasal yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan. Dalam ranah hukum pidana sendiri norma hukum yang terjabar dalam undang-undang tersebut dikenal pula dengan istilah rumusan delik. Hukum pidana memuat ketentuan terkait perbuatan pidana, pertanggungjawaban pidana dan sanksi pidana. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Moeljatno dalam bukunya bahwa hukum pidana adalah bagian daripada seluruh hukum yang berlaku di suatu negara, yang mengadakan dasar-dasar dan aturan-aturan untuk (Moeljatno, 2008):

1. Menentukan perbuatan-perbuatan mana yang tidak boleh dilakukan, yang dilarang, dengan disertai ancaman atau sanksi berupa pidana tertentu bagi barang siapa melanggar larangan tersebut.
2. Menentukan kapan dan dalam hal-hal apa kepada mereka yang telah melanggar larangan-larangan itu dapat dikenakan atau dijatuhi pidana sebagaimana telah diancamkan.
3. Menentukan dengan cara bagaimana pidana itu dapat dilaksanakan apabila ada orang yang disangka telah melanggar larangan tersebut.

Dengan demikian, norma hukum yang terdapat dalam hukum pidana memuat terkait perbuatan yang dilarang yang tidak boleh dilakukan dan adanya ancaman pidana bagi yang melanggarnya. Norma hukum yang terjabar dalam rumusan delik (ranah hukum pidana) yang merupakan bentuk dari kebijakan hukum yang dibuat oleh mereka yang berwenang menjadi senjata pelindung masyarakat dari terancamnya kepentingan-kepentingan oleh pihak lain.

Kebijakan hukum pidana dapat disebut dengan istilah “Politik Hukum Pidana” dalam istilah asing, politik hukum pidana sering dikenal dengan “*Penal Policy, Criminal Law Policy, atau Strafrechtspolitik*”. Menurut Sudarto yang dimaksud dengan politik hukum pidana adalah: “... Bagaimana mengusahakan atau membuat atau merumuskan suatu perundang-undangan pidana yang baik. Maka melaksanakan politik hukum pidana berarti mengadakan pemilihan untuk mencapai hasil perundang-undangan pidana yang paling baik, dalam artian memenuhi syarat keadilan dan daya guna” (Kenedi, 2017).

Usaha dan kebijakan untuk membuat peraturan hukum pidana yang baik pada hakikatnya tidak dapat dilepaskan dari tujuan penanggulangan kejahatan. Upaya penanggulangan kejahatan pada hakikatnya merupakan bagian integral dari upaya perlindungan masyarakat (*social defence*) dan sebagai upaya untuk mencapai kesejahteraan masyarakat (*social welfare*) (Kenedi, 2017).

Muladi di dalam bukunya juga menyampaikan bahwa perumusan delik dalam undang-undang juga merupakan sebagai upaya penanggulangan kejahatan (Usman, 2002).

Kebijakan menggunakan hukum pidana sebagai salah satu sarana penanggulangan kejahatan dilakukan melalui proses sistematis, yaitu melalui apa yang disebut sebagai penegakan hukum pidana dalam arti luas, yaitu penegakan hukum pidana dilihat sebagai suatu proses kebijakan, yang pada hakikatnya merupakan penegakan kebijakan yang melewati beberapa tahapan sebagai berikut:

- a. Tahap formulasi, yaitu tahap penegakan hukum *inabstracto* oleh badan pembuat undang-undang, disebut juga sebagai tahap kebijakan legislatif.
- b. Tahap aplikasi, yaitu tahap penerapan hukum pidana oleh aparat penegak hukum mulai dari kepolisian sampai pengadilan, disebut juga sebagai tahap kebijakan yudikatif.
- c. Tahap eksekusi, yaitu tahap pelaksanaan hukuman pidana secara konkret oleh aparat-aparat pelaksana pidana. Tahap ini dapat disebut tahap kebijakan eksekutif atau administratif.

Sebagaimana yang penulis paparkan di atas bahwa salah satu bentuk upaya penanggulangan kejahatan adalah dengan membuat kebijakan yang dalam pandangan Muladi masuk ke tahap formulasi. Lazimnya perumusan kebijakan dalam perspektif hukum pidana memuat perbuatan yang dilarang serta adanya ancaman hukuman.

Pemberian hukuman ini mengarah kepada tujuan pemidanaan yang berupa (Saputra, *et al.*, 2020):

- a. Untuk menakuti-nakuti orang jangan sampai melakukan kejahatan, baik secara menakut-nakuti orang banyak (*general preventie*) maupun menakut-nakuti orang tertentu yang sudah melakukan kejahatan agar di kemudian hari tidak melakukan kejahatan lagi (*special preventie*); atau

- b. Untuk mendidik atau memperbaiki orang-orang yang melakukan kejahatan agar menjadi orang-orang yang baik tabiatnya sehingga bermanfaat bagi masyarakat.

Tujuan pemidanaan mengemban fungsi pendukung dari fungsi hukum pidana secara umum yang ingin dicapai sebagai tujuan akhir adalah terwujudnya kesejahteraan dan perlindungan masyarakat (*social defence* dan *social welfare*), yang diorientasikan pada tujuan perlindungan masyarakat untuk mencapai kesejahteraan sosial (Irmawanti dan Arief, 2021).

Maka dari itu, rumusan delik yang dibuat oleh pihak yang berwenang tersebut tidak lain ditujukan untuk memberikan perlindungan kepada masyarakat, yang dalam pembahasan ini ditujukan untuk tenaga kerja. Secara umum rumusan delik tersebut dapat dilihat pada Kitab Undang-undang Hukum Pidana atau yang disingkat KUHP, secara khusus dapat dilihat pada undang-undang tersendiri di luar KUHP misal seperti Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang selanjutnya disingkat UU TPKS.

Terkait kepatuhan dalam menaati peraturan tersebut ini dapat dilihat pada ajaran kedaulatan Tuhan yang dianut oleh Friedrich Julius Stahl yang mengatakan bahwa negara adalah badan yang mewakili Tuhan di dunia yang memiliki kekuasaan penuh menyelenggarakan ketertiban hukum di dunia. Teori perjanjian masyarakat mengemukakan otoritas negara yang bersifat monopoli itu pada kehendak manusia itu sendiri, yang menghendaki adanya kedamaian dan ketenteraman di masyarakat. Mereka berjanji akan menaati segala ketentuan yang dibuat negara dan di lain pihak bersedia pula untuk memperoleh hukuman jika dipandang tingkah lakunya akan berakibat terganggunya ketertiban dalam masyarakat. Mereka telah memberikan kuasa kepada negara untuk menghukum seseorang yang melanggar ketertiban.

Begitu pun dengan teori kedaulatan negara, para penganut teori tersebut mengemukakan pendirian yang lebih tegas karena negaralah yang berdaulat, maka hanya negara itu sendiri yang bergerak menghukum seseorang yang mencoba mengganggu ketertiban dalam masyarakat. Negaralah yang menciptakan hukum jadi segala sesuatu harus tunduk kepada negara. Dalam kaitannya dengan hukuman, hukum ciptaan negara itu adalah hukum pidana (Wiarti, 2017).

Dengan demikian, negara berhak mengambil tindakan untuk pelanggaran terhadap penataan peraturan yang telah dibuat oleh negara, dengan cara memberi hukuman. Tuntutan untuk dirumuskannya perbuatan pidana dalam sebuah undang-undang merupakan ajaran dari asas legalitas atau yang dikenal dengan istilah *Principle of Legality*. Asas legalitas (*principle of legality*) menentukan bahwa tidak ada perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana jika tidak ditentukan terlebih dahulu dalam perundang-undangan. Asas ini dikenal dalam bahasa Latin sebagai *nullum delictum nulla poena sine praevia lege* (tidak ada delik tidak ada pidana tanpa peraturan lebih dahulu) (Widayati, 2011). Berlakunya asas legalitas memiliki dua fungsi yaitu: *pertama*, fungsi melindungi yaitu tidak ada pemidanaan kecuali atas dasar undang-undang. Dalam hal ini, undang-undang pidana melindungi rakyat terhadap pelaksanaan kekuasaan yang tanpa batas dari pemerintah. *Kedua*, fungsi instrumental yaitu tidak ada perbuatan pidana yang tidak dituntut (Widayati, 2011). Asas legalitas adalah salah satu bagian terpenting dari undang-undang, karena di dalamnya terkandung nilai-nilai filosofis yang mendasari rumusan pasal demi pasal. Rumusan asas legalitas yang tepat berarti jaminan keadilan hukum (Khasan, 2017).

Pemahaman kekerasan seksual sebagaimana terdapat dalam UU TPKS adalah segala perbuatan yang memenuhi unsur tindak pidana sebagaimana diatur dalam undang-undang ini dan perbuatan kekerasan seksual lainnya sebagaimana diatur dalam undang-undang sepanjang ditentukan dalam undang-undang ini (UU RI Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual). Kemudian lebih lanjut dijabarkan bahwa bentuk tindak pidana kekerasan seksual di antaranya pelecehan nonfisik, pelecehan seksual fisik, pemaksaan kontrasepsi, pemaksaan sterilisasi, pemaksaan perkawinan, penyiksaan seksual, eksploitasi seksual, perbudakan seksual dan kekerasan seksual berbasis elektronik (UU RI Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual).

Saat ini pemahaman kekerasan seksual sudah semakin meluas, mengingat artikel ini terbatas kepada perbuatan cabul dan pemerkosaan maka yang akan dibahas kemudian terkait dua hal tersebut. Dalam KUHP perbuatan tersebut digolongkan kepada kejahatan terhadap kesusilaan yang diatur dalam satu bab yang mana terdapat dua puluh empat pasal. Pemahaman kesusilaan dapat dipahami sebagai “mengenai

juga adat kebiasaan yang baik itu, tetapi khusus yang sedikit banyak mengenai kelamin (seks) seseorang (Wowiling, 2021).

Di dalam KUHP pasal yang memuat larangan terkait perbuatan cabul dan pemerkosaan dapat ditemui pada Pasal 285 dan 289. Rumusan delik pada masing-masing pasal adalah sebagai berikut:

*“Barang siapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa seorang wanita bersetubuh dengan dia di luar perkawinan, diancam karena melakukan perkosaan dengan pidana penjara paling lama dua belas tahun”* (Pasal 285 KUHP).

*“Barang siapa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan memaksa seorang untuk melakukan atau membiarkan dilakukan perbuatan cabul, diancam karena melakukan perbuatan yang menyerang kehormatan kesusilaan, dengan pidana penjara paling lama sembilan tahun”* (Pasal 289 KUHP).

Kedua rumusan delik di atas ditujukan kepada semua orang dan tanpa dikhususkan pada status ataupun jabatan seseorang. Terkait atasan yang melakukan kepada tenaga kerjanya diatur kembali dalam pasal tersendiri yakni yang berbunyi:

*“Diancam dengan pidana yang sama (pidana penjara paling lama tujuh tahun): pejabat yang melakukan perbuatan cabul dengan orang yang karena jabatan adalah bawahannya, atau dengan orang yang penjagaannya dipercayakan atau diserahkan kepadanya”* (Pasal 294 ayat (2) angka 1 KUHP).

Jika terdapat aturan yang memiliki substansi larangan yang kurang lebih sama, maka yang digunakan adalah aturan yang sifatnya khusus, hal ini sesuai dengan adagium *lex specialis derogat legi generali*. *Lex specialis derogat legi generali* (hukum khusus menyampingkan hukum umum) merupakan salah satu asas preferensi yang dikenal dalam ilmu hukum. Asas preferensi adalah asas hukum yang menunjuk hukum mana yang lebih didahulukan (untuk diberlakukan), jika dalam suatu peristiwa (hukum) terkait atau terlanggar beberapa peraturan (Agustina, 2015).

Berdasarkan adagium tersebut maka untuk perbuatan cabul yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya aturan yang digunakan adalah yang khusus yakni Pasal 294 ayat (2) angka 1 KUHP. Namun, rumusan delik yang berkaitan dengan pemerkosaan yang khusus ditujukan kepada pelaku atasan tidak ada dirumuskan di dalam KUHP. Dengan demikian,

untuk tindakan pemerkosaan yang dilakukan atasan kepada bawahannya dapat digunakan Pasal 285 KUHP.

Berbicara mengenai aturan khusus, maka jika dibandingkan antara KUHP dan UU TPKS tentu yang digunakan adalah UU TPKS. Mengingat undang-undang tersebut diatur di luar KUHP dan mengatur secara khusus suatu perbuatan pidana yakni terkait kekerasan seksual.

Ketentuan terkait perbuatan cabul ataupun pemerkosaan dalam UU TPKS berbunyi sebagai berikut:

*“Setiap Orang yang menyalahgunakan kedudukan, wewenang, kepercayaan, atau perbawa yang timbul dari tipu muslihat atau hubungan keadaan atau memanfaatkan kerentanan, ketidaksetaraan atau ketergantungan seseorang, memaksa atau dengan penyesatan menggerakkan orang itu untuk melakukan atau membiarkan dilakukan persetubuhan atau perbuatan cabul dengannya atau dengan orang lain, dipidana dengan pidana penjara paling lama 12 (dua belas) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah)”* (Pasal 6 huruf c UU TPKS).

Di dalam UU TPKS sendiri dalam merumuskan perbuatan cabul dan pemerkosaan ditempatkan pada satu pasal yang sama, sehingga untuk kuantitas dari sanksi pidana yang diancamkan pun sama. Padahal, perbuatan cabul dan pemerkosaan memiliki dampak yang berbeda harusnya ada hukuman yang berbeda pula, hal ini juga disampaikan Suhariyono bahwa: “Sedapat mungkin, pidana yang diancamkan harus memperhatikan rasa keadilan dalam masyarakat (dengan cara menghitung akibat tidak pidana yang mungkin timbul atau yang ditimbulkan) dan segi manfaat atau kegunaannya” (Suhariyono, 2012).

Selain itu, terminologi yang digunakan adalah persetubuhan bukan pemerkosaan seperti KUHP. Layaknya seperti KUHP yang memisahkan rumusan antara perbuatan cabul yang dilakukan oleh pelaku umum dengan pelaku khusus termasuk pimpinan atau atasan, dalam UU TPKS juga mengatur demikian. Aturan terkait pelaku khusus yakni pimpinan atau atasan diatur dalam pasal tersendiri. Sebagaimana bunyi berikut ini:

*“Pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 8 sampai dengan Pasal 14 ditambah 1/3 (satu pertiga), jika: d. dilakukan oleh pejabat publik, pemberi kerja, atasan, atau pengurus terhadap orang yang dipekerjakan atau bekerja dengannya”* (Pasal 15 ayat (1) huruf d UU TPKS).



Pasal 15 ayat (1) huruf d UU TPKS memuat rumusan delik khusus terkait perbuatan cabul atau persetubuhan yang dilakukan oleh pelaku pimpinan atau atasan, di dalam pasal tersebut bentuk penekanan perlindungan yang diberikan adalah dengan ditambahkan sepertiga hukuman. Dengan adanya rumusan delik ini memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari adanya ancaman perbuatan cabul atau pemerkosaan oleh pimpinan atau atasan di lingkungan kerja.

### **C. Penutup**

Angka kasus kekerasan seksual terus mengalami peningkatan, salah satunya kekerasan seksual yang terjadi di lingkungan kerja. Tenaga kerja tentu berada di posisi yang lebih lemah dibanding majikan atau atasan, terlebih lagi tenaga kerja perempuan. Sebab, dari perspektif gender perempuan masih dianggap lebih lemah dibanding laki-laki. Dua hal ini membuat tenaga kerja perempuan yang di bawah atasan laki-laki semakin berada di posisi yang sulit, terutama pada ancaman adanya kekerasan seksual. Untuk itu, perlu diberikan perlindungan kepada tenaga kerja perempuan. Dalam perspektif hukum pidana dapat dilakukan dengan merumuskan kebijakan hukum pidana yang tercantum di dalam peraturan perundang-undangan. Kebijakan hukum pidana ditujukan untuk menanggulangi kejahatan yang tujuannya tidak lain untuk kesejahteraan masyarakat. Perumusan tindak pidana di dalam peraturan perundang-undangan dibuat dengan memuat larangan atas perbuatan dengan disertai sanksi pidana. Pemberian sanksi pidana ini juga sebagai bentuk untuk melindungi masyarakat dari ancaman perbuatan pidana.

Kebijakan hukum pidana diwujudkan dalam bentuk sebuah rumusan delik dalam undang-undang. Kebijakan hukum pidana sebagai bentuk upaya penanggulangan juga memiliki tujuan untuk melindungi masyarakat. Kebijakan hukum pidana untuk melindungi tenaga kerja dari kekerasan seksual dapat dilihat pada UU TPKS, yang memperberat hukuman dengan menambah sepertiga hukuman. Hanya saja di dalam UU TPKS ini menyamakan tindakan persetubuhan dengan perbuatan cabul, yang menurut penulis dua bentuk perbuatan yang berbeda dan memiliki dampak yang berbeda pula. Dari kedua tindakan tersebut yang lebih berat dampak kerugiannya bagi korban adalah persetubuhan, sehingga harusnya pembuat kebijakan merumuskan sanksi yang

lebih berat untuk persetujuan dibanding perbuatan cabul. Karena bagaimanapun dalam penentuan besar kecilnya sanksi pidana harus berdasar kepada besar kecilnya dampak kerugian dari perbuatan pidana tersebut.

## Referensi

- Agustina, S. 2015. "Implementasi Asas Lex Specialis Derogat Legi Generali dalam Sistem Peradilan Pidana". *Masalah-Masalah Hukum*, 44(4): 503. <https://doi.org/10.14710/mmh.44.4.2015.503-510>.
- Aminah, S. 2020. "Apa Pentingnya RUU Penghapusan Kekerasan Seksual sebagai Hukum Pidana Khusus". *Kanal Pengetahuan FH UGM*. <https://www.youtube.com/watch?v=SnwtPahVN38>.
- Irmawanti, N.D. dan B.N. Arief. 2021. "Urgensi Tujuan dan Pedoman Pemidanaan dalam Rangka Pembaharuan Sistem Pemidanaan Hukum Pidana". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(2): 220.
- Kenedi, J. 2017. *Kebijakan Hukum Pidana (Penal Policy) dalam Sistem Penegakan Hukum di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Khasan, M. 2017. "Prinsip-Prinsip Keadilan Hukum dalam Asas Legalitas Hukum Pidana Islam (Legality of Islamic Criminal Law)". *Jurnal Rechtsvinding*, 6(1): 21–36.
- Kholiq, M.A. 2016. "Penerapan Teori Tujuan Pemidanaan dalam Perkara Kekerasan terhadap Perempuan: Studi Putusan Hakim". *Jurnal Ius Quia Iustum*, 23(2): 186–205.
- Komnas Perempuan. 2022. "Peningkatan Jumlah Kasus KBG di Tahun 2021 Menjadi Alarm untuk RUU TPKS Segera Disahkan". *Komnas Perempuan*. <https://komnasperempuan.go.id/kabar-perempuan-detail/peluncuran-catahu-komnas-perempuan-2022>.
- Kurniawan, R. 2016. "No Title". [https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2499/05.2\\_bab\\_2.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2499/05.2_bab_2.pdf?sequence=8&isAllowed=y).
- Moeljatno. 2008. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riris, I. 2022. "Kekerasan Seksual di Tempat Kerja". <https://www.youtube.com/watch?v=68dfhRGdtIc>.
- Rokhmansyah, A. 2016. *Pengantar Gender dan Feminisme*. Yogyakarta: Garudhawaca.

- Saputra, D.R., F. Hukum, U. Pembangunan, N. Veteran, P. Labu, dan J. Selatan. 2020. "Tujuan Ideal Pemidanaan Paradoks terhadap Optimalisasi Peran Lembaga Permasalahan (The Purpose of Criminal Law Paradox to the Optimization of The Role of Penitentiary Institution)". *National Conference for Law Studies: Pembangunan Hukum Menuju Era Digital Society*, hlm. 978–979.
- Situmorang, H.D. 2022. "Tingkat Kekerasan Seksual di Lingkungan Kerja Naik Drastis". *Berita Satu*. <https://www.beritasatu.com/news/918903/tingkat-kekerasan-seksual-di-lingkungan-kerja-naik-drastis>.
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2010. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Suhariyono, A.R. (2012). "Perumusan Sanksi Pidana dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan". *Perspektif*, XVII (1 Januari), hlm. 20–30.
- Syafrinaldi. 2012. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. Riau: UIR Press.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Usman. 2002. "Analisis Perkembangan Teori Hukum Pidana". *Jurnal Ilmu Hukum*, 23, hlm. 167.
- UU RI Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.
- Wiarti, J. 2017. "Non-Conviction Based Asset Forfeiture sebagai Langkah untuk Mengembalikan Kerugian Negara (Perspektif Analisis Ekonomi terhadap Hukum)". *UIR Law Review*, 1(1): 101–110.
- Widayati, L.S. 2011. "Perluasan Asas Legalitas dalam RUU KUHP". *Negara Hukum*, 2(2): 307–328. <http://jurnal.dpr.go.id/index.php/hukum/article/view/219>.
- Wowiling, G.P. 2021. "Merusak Kesusilaan di Depan Umum sebagai Delik Susila Berdasarkan Pasal 281 KUHP". *Jurnal Lex Crimen*, X(2): 109–117.