

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem ketenagakerjaan di Indonesia merupakan bagian penting dari struktur sosial dan ekonomi negara, karena berhubungan langsung dengan hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Secara konstitusional, setiap warga negara Indonesia memiliki hak atas pekerjaan yang layak dan perlindungan dalam hubungan kerja sebagaimana dijamin oleh Undang-Undang Dasar 1945, termasuk dalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945. Ketentuan ini menegaskan bahwa negara berkewajiban untuk menjamin hak pekerja agar mendapat perlakuan adil dalam hubungan kerja yang mencakup upah layak, jaminan sosial, jam kerja yang sesuai, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

Dalam praktiknya, pekerja di Indonesia seringkali berada dalam posisi yang rentan secara hukum karena adanya ketimpangan kekuatan negosiasi antara pekerja dan pengusaha. Kondisi ini diperparah oleh kompleksitas struktur pasar kerja, perubahan cepat dalam bentuk hubungan kerja (termasuk informal dan kontrak sementara), serta masih lemahnya eksekusi hak-hak pekerja di lapangan. Hal tersebut sering kali membuat pekerja berhadapan dengan risiko eksloitasi seperti upah tidak sesuai standar, ketidakjelasan status kerja, dan ketidakpastian jaminan sosial.

Posisi pekerja yang rentan ini tidak terlepas dari fenomena struktural yang terjadi, yakni lemahnya daya tawar pekerja dalam hubungan industrial ketika

berhadapan dengan pihak pengusaha yang memiliki modal, sumber daya, dan akses politik yang lebih besar. Ketidakseimbangan ini menjadi akar penyebab ketidakadilan yang dalam praktiknya sering mengarah pada pelanggaran hak kerja, seperti diskriminasi, kondisi kerja yang tidak aman, serta rendahnya implementasi standar perlindungan yang telah diatur secara normatif dalam peraturan perundang-undangan. Nurhayati dan Ismoyoputro (2024)¹ menegaskan bahwa perlindungan hukum yang memadai diperlukan untuk menyeimbangkan kekuatan antara pekerja dan pemberi kerja, sehingga hak-hak dasar pekerja dapat terwujud secara efektif.

Pentingnya perlindungan hukum dalam hubungan kerja tidak hanya bersifat normatif tetapi juga praktis, karena ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia dirancang untuk melindungi pihak yang paling lemah dalam hubungan kerja, yaitu pekerja. Perlindungan ini mencakup aspek upah, keselamatan kerja, hak berserikat, hingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Tanpa perlindungan hukum yang efektif, pekerja dapat mengalami kerugian signifikan baik secara ekonomi maupun sosial, yang pada akhirnya akan memperlebar kesenjangan sosial dan berdampak negatif pada stabilitas sosial serta produktivitas nasional.

Negara memiliki peran konstitusional yang sangat penting dalam menjamin pelaksanaan hak-hak ini. Pemerintah melalui kebijakan ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan menegakkan norma-norma hukum yang melindungi pekerja dalam hubungan kerja. Peran negara ini berangkat dari kewajiban untuk menyeimbangkan kekuatan dalam hubungan kerja serta menciptakan kondisi yang adil dan

¹ Nurhayati, T., & Ismoyoputro, R. L. (2024). *Justice, equality, and Indonesian labor law: Navigating humanitarian challenges in the workplace*. **Walisongo Law Review**, 6(1), 1–12.

bermartabat bagi pekerja sebagai subjek hukum yang rentan terhadap eksplorasi dan diskriminasi.

Dengan demikian, konteks umum ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan bahwa meskipun sudah terdapat dasar hukum yang kuat untuk melindungi pekerja, realitas di lapangan masih memperlihatkan adanya kesenjangan antara ketentuan hukum normatif dan praktik perlindungan yang efektif, terutama bagi kelompok pekerja yang paling rentan. Fenomena ini selanjutnya akan menjadi dasar logis dalam penelitian terhadap perlindungan hukum dan penegakan terhadap tindak pidana ketenagakerjaan di wilayah Polda Sulawesi Selatan.

Pengaturan tindak pidana ketenagakerjaan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003² tentang Ketenagakerjaan dan telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023³ tentang Cipta Kerja. Ketentuan ini tidak hanya mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan kerja secara perdata, tetapi juga menetapkan **sanksi pidana** bagi pengusaha atau pihak lain yang melanggar norma ketenagakerjaan yang dapat merugikan pekerja. Norma pidana yang tercantum di undang-undang bertujuan untuk memastikan kepatuhan pengusaha terhadap ketentuan perundang-undangan, seperti standar pengupahan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta larangan mempekerjakan tenaga kerja anak.

Keberadaan sanksi pidana dalam peraturan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kriminalisasi pelanggaran ketenagakerjaan bukan sekadar upaya represif, tetapi juga sebagai

² Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

³ Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023.

instrumen pencegahan untuk melindungi hak-hak pekerja. Dengan adanya ancaman pidana, pengusaha lebih terdorong untuk mematuhi norma hukum, sehingga hak-hak pekerja dapat terjamin dan potensi pelanggaran dapat diminimalkan. Wijiono (2025)⁴ menyatakan bahwa sanksi pidana dalam UU Cipta Kerja berfungsi sebagai mekanisme perlindungan hukum yang memperkuat kepastian hukum dan memberikan efek jera bagi pihak yang melanggar hak pekerja.

Hubungan antara sanksi pidana dan perlindungan pekerja sangat erat. Sanksi pidana berperan sebagai instrumen hukum publik yang menegaskan kewajiban pengusaha dan memberikan jalan bagi pekerja untuk memperoleh keadilan melalui mekanisme peradilan pidana apabila hak-hak mereka dilanggar. Dengan demikian, kriminalisasi dalam ketenagakerjaan tidak hanya melindungi kepentingan individual pekerja, tetapi juga memperkuat kepastian hukum dalam sistem ketenagakerjaan secara keseluruhan. Penerapan sanksi pidana ini memastikan bahwa pekerja, khususnya yang berada dalam posisi rentan, memperoleh perlindungan substantif yang seimbang terhadap pihak yang memiliki kekuatan lebih besar dalam hubungan industrial.

⁴ Wijiono, W. (2025). *Criminal sanctions against wage provisions based on the Job Creation Law*. De Jure Critical Laws Journal, 6(2).

<https://doi.org/10.48171/dejure.v6i2.128>