

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Negara Indonesia adalah negara hukum (*rechstaat*), hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Menurut Hamid S. Atamimi, bahwa Negara Indonesia sejak didirikan bertekad menetapkan dirinya sebagai negara yang berdasar atas hukum, sebagai *Rechtstaat*. Bahkan *Rechtstaat* Indonesia ialah *Rechtstaat* yang memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang menurut E. Utrecht, Salah satunya dengan mengupayakan kesejahteraan umum atau *Bestuurszorg*, disebut sebagai “*Welfare state*”¹. Soepomo menyatakan, sebagai negara hukum wajib menjamin adanya tertib hukum dalam masyarakat artinya memberi perlindungan hukum pada masyarakat dimana diketahui antara hukum dan kekuasaan ada hubungan timbal balik.²

Mengingat sebagaimana dikemukakan oleh Frederik Julius Stahl bahwa negara hukum memiliki unsur-unsur sebagai berikut:³

- a. Perlindungan hak asasi manusia;
- b. Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu;
- c. Pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- d. Peradilan administrasi dalam perselisihan.

¹ E. Utrecht dalam bukunya Prajudi Atmosudirjo. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 1994. hlm.18.

² Soepomo dalam bukunya Juniarso Ridwan & Ahmad Sodik Sudrajat. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Public*. Bandung : Nuansa, 2009, hlm.25.

³ Frederik Julius Stahl dalam bukunya Syaiful Bakhri. *Ilmu Negara dalam Konteks Negara Hukum Modern*. Yogyakarta: Total Media, 2010, hlm. 133.

Salah satu bentuk perwujudan bahwa Indonesia adalah negara hukum dituangkan dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dimana dinyatakan bahwa “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.”

Selanjutnya pada salah satu bidang kehidupan yaitu bidang ketenagakerjaan amanat tersebut di implimentasikan dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.

Kurangnya pemahaman terhadap perkembangan peraturan perundang-undangan khususnya peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan yang di dalamnya mengatur tentang hak mogok kerja, akan berdampak besar sangat membahayakan terhadap perlindungan hukum pekerja.

Salah satu contoh kasus yang menurut penulis dapat dianggap sebagai ketiadaan perlindungan hukum bagi pekerja yaitu kasus yang terjadi di Kabupaten Bandung Barat, tepatnya terjadi di PT. PBA. Perusahaan tersebut telah melakukan penerimaan pekerja baru untuk mengganti para pekerja yang melakukan aksi mogok kerja. Padahal sebagaimana diketahui bahwa di dalam Pasal 144 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diatur bahwa :

- (1) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:
 - a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pekerja PT. PBA bukan tanpa alasan melakukan aksi mogok kerja tersebut, hal itu dilakukan akibat dari perusahaan PT. PBA tidak mau melakukan perundingan atas permintaan perundingan dari para pekerja terkait dengan hak-hak normatif pekerja yang diantaranya adalah status hubungan kerja, upah dibawah upah minimum, jaminan kesehatan yang tidak diikutsertakan. Dampak dari aksi mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja PT. PBA ini, para pekerja tidak di perbolehkan masuk kerja.

Terhadap kasus tersebut, dengan di fasilitasi oleh pihak kepolisian pengusaha PT. PBA meminta para pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja untuk melakukan perundingan kembali dengan hasil sebuah perjanjian bersama yang isinya bahwa pekerja yang dirumahkan diperbolehkan masuk kerja kembali dan hak-hak yang biasa mereka terima setiap bulannya akan dibayarkan penuh sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun dalam prakteknya sampai saat ini hak-hak para pekerja yang seharusnya diterima tidak diberikan secara penuh dan pengusaha PT. PBA tidak dikenakan sanksi pidana walaupun diketahui bahwa terhadap hal ini terdapat sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1),

Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Selain merupakan tindak pidana pelanggaran, menurut ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ada sanksi yang lebih berat, yaitu :

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas penulis bermaksud mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah skripsi yang berjudul

**“OPTIMALISASI SANKSI PIDANA TERHADAP PELANGGARAN
DIBIDANG KETENAGAKERJAAN SEBAGAI UPAYA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, agar lebih terarah dan fokus, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. PBA telah sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan hukum ketenagakerjaan?
2. Mengapa penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum optimal pelaksanaannya?
3. Bagaimana upaya optimalisasi sanksi pidana terhadap pelanggaran di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa yang akan datang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PT. PBA telah sesuai dengan amanat Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 dan hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis alasan penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum optimal pelaksanaannya.
3. Untuk mengetahui upaya optimalisasi sanksi pidana terhadap pelanggaran di bidang ketenagakerjaan sebagai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di masa yang akan datang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Dengan adanya penelitian ini penulis berharap mendapat pengetahuan dan pemahaman terkait hukum pidana, khususnya tentang tindak pidana yang ada dalam bidang ketenagakerjaan.
 - b. Dengan penelitian ini penulis berharap dapat melihat seberapa jauh hukum melindungi para pekerja khususnya tentang tindak pidana yang ada dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa dalam mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan terkait hukum pidana khususnya tindak pidana yang ada dalam hukum ketenagakerjaan.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk pekerja PT. PBA.

E. Kerangka Pemikiran

Pancasila sebagai nilai dasar fundamental bagi Bangsa dan Negara Republik Indonesia, secara kausalitas bersifat objektif dan juga subjektif, artinya esensi nilai-nilai Pancasila bersifat universal yaitu Ketuhanan, Kemanusiaan, Persatuan, Kerakyatan dan Keadilan.⁴ yang menjadi suatu kesatuan yang bulat bukan terpisah-pisah dan memiliki makna sendiri-sendiri, melainkan memiliki esensi makna yang utuh. Dalam bidang ketenagakerjaan,

⁴ H.Kaelan dan H. Achmad Zubaidi, *Pendidikan Kewarganegaraan*, Paradigma, Yogyakarta, 2010, hlm. 26.

Pancasila merupakan bagian dari sumber hukum, Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan “Pancasila merupakan sumber segala sumber hukum negara.”⁵ Sehingga termasuk dalam hukum ketenagakerjaan, Pancasila tetap merupakan sumber hukum utama. Sehingga dalam menjalankan hukum ketenagakerjaan, perlu mewujudkan nilai-nilai Pancasila.

Mewujudkan nilai-nilai yang ada dalam Pancasila merupakan amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke IV yaitu: memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Berdasarkan hal tersebut, maka sangat dibutuhkan alat untuk mengatur semuanya yang di wujudkan kedalam aturan perundang-undangan karena Indonesia adalah negara hukum sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”.

Melaksanakan negara hukum, maka negara harus mengakui dan menjamin hak kesamaan semua warga negara dalam hukum dan pemerintahan, hal ini merupakan amanat ketentuan Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi :

- (1) Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.

⁵ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Salah satu bentuk perwujudan bahwa Indonesia adalah negara hukum yang menghormati kesamaan kedudukan warga negaranya di dalam hukum, salah satunya dituangkan dalam Pasal 28 dan 28 D ayat (1) dan (2) Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal 28 UUD NRI Tahun 1945 dinyatakan bahwa “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang”.

Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, dinyatakan bahwa:

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Amanat UUD NRI Tahun 1945 tersebut di atas kemudian di implementasikan ke dalam sebuah aturan bidang ketenagakerjaan sebagai wujud perlindungan terhadap pekerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja yang diantaranya adalah hak untuk berserikat, berkumpul dan hak menyampaikan pendapat baik lisan maupun tulisan. Salah satu hak dasar pekerja untuk menyampaikan pendapat di atur dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.

Mohs. Syaufii Syamsudin berpendapat bahwa Mogok merupakan hak dasar dari buruh/pekerja yang diakui hampir di seluruh dunia sebagai salah satu cara utama bagi para buruh/pekerja atau Serikat Pekerja untuk dapat membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka, demikian pula bagi pengusaha/organisasi pengusaha,⁶ yang dilindungi oleh Konvensi ILO Nomor 87 Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi. Definisi Mogok kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:⁷

Tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Menurut Sunindhia, Y.W dan Ninik Widiyanti, Mogok kerja terbagi menjadi dua macam yaitu mogok kerja yang berlawanan dengan hukum dan mogok kerja yang tidak berlawanan dengan hukum⁸, dalam dunia ketenagakerjaan disebut dengan mogok kerja sah dan mogok kerja tidak sah.

Gagalnya perundingan dalam Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEPMENAKERTRANS) Nomor 232 Tahun

⁶ Mohs. Syaufii Syamsudin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Sarana Persada. Jakarta, 2004.

⁷ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.163.

⁸ Sunindhia, Y.W dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998.

2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah, bahwa gagalnya perundingan dapat disebabkan oleh 3 faktor yaitu :⁹

1. Tidak ditanggapinya surat permohonan dari pihak pekerja oleh pihak perusahaan sebanyak 2 (dua) kali;
2. Terjadi perundingan tapi tidak ada kesepakatan;
3. Terlampauinya waktu 30 (tiga puluh) hari untuk melakukan perundingan.

Adapun syarat formil sebelum melakukan mogok kerja diatur dalam Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
 - b. tempat mogok kerja;
 - c. alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
 - d. tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggung jawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan

⁹ KEPMENAKERTRANS Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah

alat produksi dan aset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara:

- a. melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- b. bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Sebagai bentuk perlindungan bagi pekerja yang melakukan aksi mogok kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah menjamin atau memberikan jaminan dalam Pasal 144 bahwa :¹⁰

“Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang:

- a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luarperusahaan; atau
- b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepadapekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Jaminan di atas diperkuat dengan adanya ancaman sanksi pidana terhadap pelanggaran dari Pasal 144 di atasi, sebagaimana terdapat pada Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

¹⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit* , hlm.166.

- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Penerapan sanksi di atas tentu harus terlebih dahulu melalui sebuah analisa, apakah mogok kerja yang terjadi dilakukan sesuai atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku?. Dimana mogok kerja yang berlawanan dengan hukum atau mogok kerja tidak sah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEPMENAKERTRANS) Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Tidak Sah.

Penulis dalam penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan adanya sanksi pidana terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha yang memberikan sanksi kepada pekerja, pemberian sanksi mana terkesan sebagai serangan balik terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja, sebagai bentuk intimidasi perusahaan, mulai dari sanksi tidak diperbolehkan masuk kerja, sanksi di rumahkan, bahkan sampai adanya sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. Padahal sebagaimana diketahui telah jelas sudah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur bahwa siapapun tidak boleh menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai¹¹.

Teguh Prasetyo mengatakan penerapan sanksi pidana tidak dapat dilakukan tanpa dasar hukum. Dalam hukum pidana salah satu asas yang mengamanatkan bahwa pemidanaan harus berdasarkan aturan hukum yaitu asas legalitas yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana menyebutkan bahwa tiada suatu perbuatan dapat dipidana,

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tentang *ketenagakerjaan* Pasal 143 ayat (1)

kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan yang telah ada sebelumnya.¹² Asas hukum (legalitas) dalam arti sempit dikenal dengan adagium *Nullum Delictum, Nulla Poena, Sine Praevia Lege Poenale*, sedangkan dalam makna luas (meliputi hukum acara pidana), Jaksa wajib menuntut semua orang yang dianggap telah cukup alasan bahwa ia telah melanggar hukum.

Perbuatan yang telah diatur dalam aturan hukum, kemudian terhadap perbuatan tersebut terdapat sanksi pidana jika dilanggar umumnya disebut sebagai perbuatan pidana atau tindak pidana. Moeljatno mengatakan bahwa pengertian perbuatan tindak pidana adalah perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut.¹³ Secara umum dapat dikatakan bahwa adanya aturan pidana dalam ranah hukum pidana karena sasaran yang hendak dituju oleh hukum pidana adalah melindungi kepentingan masyarakat dan perseorangan dari tindakan-tindakan yang tidak menyenangkan akibat adanya pelanggaran oleh seseorang.¹⁴ Tujuan tersebut tentu dilihat dari berbagai sudut pandang. Achmad Ali menyatakan bahwa tujuan hukum dapat dilihat dari 3 sudut pandang, yaitu :¹⁵

1. Dari sudut pandang ilmu hukum positif - normatif atau *yuridis-dogmatik*, dimana tujuan hukum dititik beratkan pada segi kepastian hukumnya.

¹² Teguh Prasetyo, *Kriminalisasi Dalam Hukum Pidana*, Nusa Media, Bandung, 2010, hlm. 20.

¹³ Moeljatno, *Perbuatan Pidana dan Pertanggungjawaban Pidana*, Bina Aksara, Jakarta, 1983, hlm.11.

¹⁴ Mahrus Ali, *Dasar-Dasar Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.13.

¹⁵ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum*, Edisi ke-2, Gunung Agung, Jakarta, 2002, hlm. 59.

2. Dari sudut pandang filsafat hukum, dimana tujuan hukum dititik beratkan pada segi keadilan.
3. Dari sudut pandang sosiologi hukum, tujuan hukum dititik beratkan pada segi kemanfaatannya.

Melihat dari tujuan hukum di atas, maka penerapan sanksi pidana yang ada dalam aturan ketenagakerjaan harus memberikan efek jera terhadap pengusaha yang melakukan tindak pidana pelanggaran mengganti pekerja yang dirumahkan sebagai akibat dari mogok kerja sah sehingga dapat memberikan kepastian hukum, keadilan hukum serta kemanfaatan bagi kaum pekerja.

Penggunaan upaya hukum, termasuk hukum pidana, merupakan salah satu upaya untuk mengatasi masalah sosial termasuk dalam bidang kebijakan penegakan hukum ketenagakerjaan. Di samping itu, karena tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya, maka kebijakan penegakan hukum pidana dalam bidang ketenagakerjaan itu pun termasuk kebijakan terkait bidang kebijakan sosial, yaitu segala usaha yang rasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat.¹⁶ Tetapi perlu diingat bahwa sebaik apapun tujuan yang hendak dicapai dari penggunaan sanksi pidana dalam kebijakan hukum pidana, sanksi pidana tetap harus menjadi pilihan terakhir dalam penegakan hukum. Sudikno Mertokusumo mengartikan bahwa *ultimum remedium* sebagai alat terakhir¹⁷ di bidang ketenagakerjaan khususnya terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

¹⁶ Budi Santoso, *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan*, (Bali : Pustaka Larasan), 2012, hlm 12.

¹⁷ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Liberty, 2006, hlm.128.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.¹⁸ Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya.¹⁹ Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan ajalan menganalisisnya, kecuali itu, juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.²⁰

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian dalam penulisan ini adalah *deskriptif analitis*.

Deskriptif analitis merupakan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali hal-hal yang bersifat ideal, kemudian dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.²¹

¹⁸Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, Alfabeta. Bandung, hlm.135.

¹⁹ Ruslan, Rosady, *Metode penelitian PR dan komunikasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.hlm.24.

²⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm.14

²¹ Ibid., hlm. 223.

Dalam penelitian ini hal tersebut dilakukan dengan menguraikan hal-hal tentang status hukum dan perlindungan hukum yang didalamnya terdapat sanksi pidana bagi siapapun yang menghalangi pekerja untuk melakukan aksi mogok kerja, yang kemudian menganalisisnya.

2. Metode Pendekatan

Penulis menggunakan metode pendekatan secara yuridis normatif, dibantu yuridis sosiologis. Menurut Soerjono Soekanto pendekatan yuridis normatif yaitu :²²

penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

sehingga dapat diperoleh pengetahuan yang sesuai dengan norma atau kaidah yang berlaku tentang hubungan antara peraturan yang satu dengan peraturan lain dan implementasi dilapangan. Sementara metode yuridis sosiologis penulis gunakan mengingat salah satu identifikasi atau salah satu permasalahan yang penulis kaji yaitu terkait faktor-faktor penegakan hukum yaitu sebagaimana permasalahan kedua dalam identifikasi masalah, maka dipandang perlu untuk menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Adapun selain pendekatan di atas penulis juga menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan kontekstual.

²² Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 13-14.

3. Tahap Penelitian

Tahapan penelitian ini dimulai dari penulis menetapkan tujuan penelitian yang jelas, selanjutnya membuat rumusan masalah dengan dasar berbagai teori dan konsep yang ada guna mendapatkan data sekunder dengan cara melakukan penelitian kepustakaan atau referensi yang lain disebut “Studi kepustakaan” yakni teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan - laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan²³. Selain melakukan studi kepustakaan penulis juga melakukan penelitian lapangan. Menurut Suharismi Arikunto penelitian lapangan yaitu : “Suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan”²⁴ untuk memperoleh data primer yang sifatnya hanya sebagai data penunjang dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini termasuk kedalam penelitian kepustakaan. Adapun dalam tahapan penelitian yaitu penelitian kepustakaan, dilakukan dengan tujuan untuk meneliti, mengkaji, dan memahami data sekunder yang berupa:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau membuat orang taat pada hukum seperti peraturan perundang-undangan. Bahan hukum primer dalam penelitian ini meliputi Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Pidana,

²³ M. nazir, *metode penelitian*, Ghalia Indonesia, cet.ke-5. , Jakarta, 2003.hlm. 27.

²⁴ Suharismi Arikunto, *Dasar – Dasar Research*, (Tarsoto:Bandung, 1995), hlm.58.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 232 Tahun 2003 Tentang Akibat Mogok Kerja Tidak Sah.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang tidak mengikat tetapi menjelaskan hukum primer melalui pendapat atau pikiran para ahli yang secara khusus mempelajari bidang tertentu, sehingga dapat membantu penulis untuk menganalisis dan memahami bahan hukum primer dan objek penelitian. Yang dimaksud bahan sekunder dalam penelitian ini adalah doktrin-doktrin yang ada dalam buku, jurnal hukum dan internet yang berkaitan dengan Hukum Pidana, Hukum Ketenagakerjaan dan lain-lain.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan-bahan yang ada keterkaitannya dengan pokok permasalahan sebagai penunjang untuk melengkapi data penelitian sehingga memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya, antara lain artikel, berita dari internet, koran dan bahan lain baik dalam bidang hukum atau diluar bidang hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sesuai metode pendekatan yaitu melalui studi kepustakaan dengan cara mengkaji dan

meneliti data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dengan tujuan agar penulis mengerti, memahami serta fokus dan terarah terhadap permasalahan yang diteliti, yaitu interelasi antar peraturan perundang-undangan, serta studi lapangan untuk mengumpulkan data-data terkait implementasi hukum ketenagakerjaan di lapangan.

5. Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.²⁵ Dalam melakukan penelitiannya penulis menggunakan 2 teknik pengumpulan data yaitu Teknik Wawancara. Menurut Esterberg wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.²⁶ Teknik Dokumentasi, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan.²⁷ Adapun alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Alat tulis, digunakan untuk mencatat bahan-bahan yang diperlukan kedalam buku catatan;
- b. Komputer, digunakan untuk mengetik dan menyusun bahan-bahan yang telah melalui tahapan-tahapan infentarisasi dan sistematisasi.

²⁵Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA) 2013, hlm. 224.

²⁶ Ibid. Esterberg dalam bukunya Sugiyono, hlm. 231.

²⁷ Ibid. Sugiyono, hlm. 240

c. Flash disk, digunakan untuk penyimpanan data.

6. Analisis Data

Terhadap penelitian ini penulis melakukan analisis data dengan metode *yuridis kualitatif*. Menurut Bogdan dan Biglen dalam Moleong :

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesis, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.²⁸

Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai hukum positif dengan menyesuaikan pada fakta-fakta dan data-data yang didapat di lapangan untuk mencapai kepastian hukum tentang permasalahan yang diteliti.

7. Lokasi Penelitian

- a. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan, Jl. Lengkong Dalam No. 17 Bandung;
- b. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat, Kantor Pemerintahan Daerah Kabupaten Bandung Barat, Ged. B Jl. Padalarang - Cisarua km 2 Ds. Mekarsari Kec. Ngamprah Kabupaten Bandung Barat

²⁸ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009, hlm. 248