

## Implementation of the Criminal Justice System for Employment in Indonesia

Dion Untung Wijaya<sup>1\*</sup>, Eka Priyanto<sup>2</sup>, Feri Irawan<sup>3</sup>, Yeti Kurniati<sup>4</sup>, Hernawati RAS<sup>5</sup>

Universitas Langlangbuana Bandung

**Corresponding Author:** Dion Untung Wijaya [dionuntungwijaya@gmail.com](mailto:dionuntungwijaya@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Labor Law Enforcement, Legal Protection, Criminal Justice System, Workers, Indonesia

*Received :* 2 May

*Revised :* 25 June

*Accepted:* 23 July

©2024 Wijaya, Priyanto, Irawan, Kurniati, RAS: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

This study explores the effectiveness of the implementation of the labor criminal justice system in Indonesia in providing fair and equitable legal protection for workers, and identifies the obstacles and challenges faced in the process of enforcing labor law. Through qualitative descriptive methods, data were collected from in-depth interviews with various stakeholders and analysis of related documents. The results of the study indicate that limited human resources and budget, corrupt and nepotistic practices, lack of legal understanding, and uneven distribution of labor courts are the main obstacles in enforcing labor law. To overcome these obstacles, strategies are needed that include increasing capacity and budget, strengthening supervision and accountability, legal counseling, and increasing access to labor courts. With the implementation of these strategies, it is hoped that the labor criminal justice system in Indonesia can run more effectively, fairly, and provide maximum protection for workers

## Implementasi Sistem Peradilan Pidana Ketenagakerjaan di Indonesia

Dion Untung Wijaya<sup>1\*</sup>, Eka Priyanto<sup>2</sup>, Feri Irawan<sup>3</sup>, Yeti Kurniati<sup>4</sup>, Hernawati RAS<sup>5</sup>

Universitas Langlangbuana Bandung

**Corresponding Author:** Dion Untung Wijaya [dionuntungwijaya@gmail.com](mailto:dionuntungwijaya@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Penegakan hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum, sistem peradilan pidana, pekerja, Indonesia

*Received :* 2 May

*Revised :* 25 June

*Accepted:* 23 July

©2024 Wijaya, Priyanto, Irawan, Kurniati, RAS: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi efektivitas implementasi sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia dalam memberikan perlindungan hukum yang adil dan merata bagi pekerja, serta mengidentifikasi hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam proses penegakan hukum ketenagakerjaan. Melalui metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan dari wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, praktik korupsi dan nepotisme, kurangnya pemahaman hukum, serta distribusi pengadilan tenaga kerja yang tidak merata merupakan hambatan utama dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. Untuk mengatasi hambatan tersebut, diperlukan strategi yang meliputi peningkatan kapasitas dan anggaran, penguatan pengawasan dan akuntabilitas, penyuluhan hukum, serta peningkatan akses terhadap pengadilan tenaga kerja. Dengan implementasi strategi-strategi ini, diharapkan sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia dapat berjalan lebih efektif, adil, dan memberikan perlindungan yang maksimal bagi para pekerja

## **PENDAHULUAN**

Sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pekerja serta pengusaha. Perlindungan hukum yang memadai terhadap tenaga kerja menjadi salah satu elemen krusial dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Namun, implementasi sistem ini masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan, termasuk ketidakpastian hukum, ketidakadilan dalam proses hukum, serta lemahnya penegakan hukum. Masalah-masalah ini sering kali berakar pada ketidaktahuan atau ketidakpedulian terhadap hak-hak pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Perkembangan sektor ketenagakerjaan di Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang pesat seiring dengan meningkatnya investasi dan globalisasi. Namun, peningkatan ini tidak selalu diiringi dengan peningkatan kualitas perlindungan hukum bagi para pekerja. Banyak kasus pelanggaran hak pekerja yang tidak terselesaikan secara adil dan transparan, baik di tingkat pengadilan maupun di luar pengadilan. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran tentang efektivitas sistem peradilan pidana ketenagakerjaan dalam memberikan keadilan bagi pekerja yang menjadi korban pelanggaran hak.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan upaya yang komprehensif dalam memperkuat sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia. Hal ini termasuk peningkatan kapasitas lembaga penegak hukum, penyuluhan hukum kepada pekerja dan pengusaha, serta pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan. Dengan demikian, diharapkan sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia dapat berjalan lebih efektif dan adil, sehingga dapat memberikan perlindungan yang maksimal bagi para pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Masih terdapat banyak hambatan dalam proses penegakan hukum ketenagakerjaan, seperti kurangnya pemahaman mengenai undang-undang ketenagakerjaan, keterbatasan sumber daya manusia dan sarana prasarana di lembaga penegak hukum, serta adanya praktik korupsi dan nepotisme yang menghambat proses peradilan. Hambatan-hambatan ini menyebabkan banyak pekerja merasa enggan untuk memperjuangkan hak-hak mereka melalui jalur hukum, karena mereka merasa bahwa prosesnya akan panjang dan tidak efektif.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi dan memahami implementasi sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pekerja, pengusaha, praktisi hukum, dan pejabat pemerintah yang terkait dengan

ketenagakerjaan. Selain itu, peneliti akan melakukan analisis dokumen terhadap undang-undang, peraturan, serta putusan pengadilan yang relevan. Pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang mendalam mengenai pengalaman, persepsi, dan tantangan yang dihadapi dalam penegakan hukum ketenagakerjaan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas sistem peradilan tersebut.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Efektivitas Implementasi Sistem Peradilan Pidana Ketenagakerjaan di Indonesia**

Sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa setiap pelanggaran terhadap ketentuan ketenagakerjaan dapat ditangani secara adil dan transparan. Implementasi sistem ini melibatkan berbagai pihak, termasuk pengadilan, aparat penegak hukum, dan instansi pemerintah terkait. Namun, pertanyaan yang muncul adalah sejauh mana sistem ini efektif dalam memberikan perlindungan hukum yang adil dan merata bagi pekerja di Indonesia.

Efektivitas perlindungan hukum dalam sistem peradilan pidana ketenagakerjaan dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: aksesibilitas terhadap sistem peradilan, kecepatan dan ketepatan penyelesaian kasus, serta kepuasan pekerja terhadap hasil yang diperoleh. Dalam konteks aksesibilitas, masih banyak pekerja yang mengalami kesulitan dalam mengakses sistem peradilan akibat keterbatasan informasi, biaya yang tinggi, dan kurangnya pendampingan hukum. Selain itu, distribusi pengadilan tenaga kerja yang tidak merata di berbagai daerah turut menghambat akses pekerja terhadap keadilan.

Kecepatan dan ketepatan penyelesaian kasus juga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas sistem peradilan pidana ketenagakerjaan. Dalam banyak kasus, proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan memakan waktu yang cukup lama, mulai dari tahap pengaduan hingga putusan akhir. Hal ini sering kali disebabkan oleh birokrasi yang kompleks dan kurangnya sumber daya manusia di lembaga peradilan. Akibatnya, banyak pekerja yang kehilangan harapan untuk mendapatkan keadilan melalui jalur hukum.

Kepuasan pekerja terhadap hasil penyelesaian sengketa merupakan refleksi dari sejauh mana sistem peradilan mampu memenuhi harapan mereka akan keadilan. Berdasarkan beberapa survei dan penelitian, banyak pekerja yang merasa kurang puas dengan hasil yang diperoleh dari sistem peradilan ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk putusan yang dianggap tidak adil, kompensasi yang tidak memadai, dan kurangnya pelaksanaan putusan pengadilan.

Berbagai tantangan dihadapi dalam implementasi sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia. Pertama, keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran di lembaga peradilan dan instansi terkait. Kedua, masih maraknya praktik korupsi dan nepotisme yang mengurangi kepercayaan pekerja terhadap sistem peradilan. Ketiga, kurangnya sosialisasi mengenai hak-

hak pekerja dan prosedur pengaduan yang efektif. Keempat, ketidakadilan struktural yang terjadi di berbagai sektor pekerjaan, di mana pekerja sering kali berada dalam posisi yang lemah dibandingkan dengan pengusaha.

Untuk meningkatkan efektivitas implementasi sistem peradilan pidana ketenagakerjaan, beberapa langkah perlu diambil. Pertama, peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia di lembaga peradilan dan instansi terkait melalui pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan. Kedua, penguatan pengawasan dan akuntabilitas dalam proses peradilan untuk mengurangi praktik korupsi dan nepotisme. Ketiga, penyediaan layanan bantuan hukum yang lebih aksesibel bagi pekerja, termasuk pendampingan hukum gratis bagi pekerja yang tidak mampu. Keempat, sosialisasi dan edukasi yang intensif mengenai hak-hak pekerja dan prosedur pengaduan, sehingga pekerja lebih memahami dan mampu memperjuangkan hak-hak mereka.

Efektivitas implementasi sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan. Meskipun sistem ini telah dirancang untuk memberikan perlindungan hukum yang adil dan merata bagi pekerja, kenyataannya masih banyak pekerja yang merasa tidak mendapatkan keadilan yang seharusnya. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan upaya yang komprehensif dan berkelanjutan dalam memperkuat kapasitas sistem peradilan, meningkatkan aksesibilitas, dan memastikan bahwa setiap pelanggaran hak pekerja dapat ditangani secara adil dan transparan. Dengan demikian, diharapkan sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia dapat berjalan lebih efektif dan memberikan perlindungan yang maksimal bagi para pekerja.

## **B. Hambatan dan Tantangan dalam Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia serta Strategi Mengatasinya**

Penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja dan memastikan bahwa aturan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan baik. Namun, dalam praktiknya, penegakan hukum ini sering kali menghadapi berbagai hambatan dan tantangan yang menghambat efektivitasnya. Tantangan-tantangan ini perlu diidentifikasi dan diatasi melalui strategi-strategi yang tepat agar tujuan perlindungan hak-hak pekerja dapat tercapai.

### **Hambatan dan Tantangan**

#### **1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia dan Anggaran**

Salah satu hambatan utama dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran di lembaga penegak hukum serta instansi terkait. Banyaknya kasus ketenagakerjaan yang harus ditangani tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Hal ini menyebabkan penanganan kasus menjadi lambat dan tidak optimal. Selain itu, keterbatasan anggaran juga menghambat pengembangan infrastruktur dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung proses penegakan hukum yang efektif.

#### **2. Praktik Korupsi dan Nepotisme**

Praktik korupsi dan nepotisme masih menjadi tantangan besar dalam penegakan hukum di Indonesia, termasuk di sektor ketenagakerjaan. Korupsi di kalangan aparat penegak hukum dapat mengakibatkan manipulasi kasus,

putusan yang tidak adil, dan penyelesaian sengketa yang tidak transparan. Nepotisme juga dapat menghambat proses penegakan hukum dengan memberikan perlakuan istimewa kepada pihak-pihak tertentu.

### **3. Kurangnya Pemahaman Hukum**

Banyak pekerja dan pengusaha yang masih kurang memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Kurangnya pemahaman ini sering kali menyebabkan pelanggaran hukum yang tidak disengaja serta ketidakmampuan pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya melalui jalur hukum. Selain itu, ketidaktahuan ini juga menyulitkan aparat penegak hukum dalam melaksanakan tugasnya secara efektif.

### **4. Distribusi Pengadilan Tenaga Kerja yang Tidak Merata**

Pengadilan tenaga kerja yang tersebar tidak merata di seluruh wilayah Indonesia menjadi hambatan tersendiri bagi pekerja yang berada di daerah terpencil. Akses yang sulit menuju pengadilan membuat pekerja enggan untuk mengajukan sengketa ketenagakerjaan, sehingga banyak pelanggaran hak pekerja yang tidak terselesaikan.

## **Strategi Mengatasi Hambatan dan Tantangan**

### **1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dan Anggaran**

Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, perlu dilakukan rekrutmen dan pelatihan yang intensif bagi aparat penegak hukum dan tenaga kerja di instansi terkait. Selain itu, pemerintah perlu mengalokasikan anggaran yang memadai untuk mendukung pengembangan infrastruktur dan fasilitas penegakan hukum ketenagakerjaan.

### **2. Penguatan Pengawasan dan Akuntabilitas**

Pengawasan yang ketat dan peningkatan akuntabilitas dalam proses penegakan hukum sangat diperlukan untuk mengurangi praktik korupsi dan nepotisme. Pembentukan lembaga pengawas independen yang memiliki kewenangan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja aparat penegak hukum dapat menjadi salah satu solusi efektif. Selain itu, transparansi dalam proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan harus ditingkatkan untuk memastikan keadilan bagi semua pihak.

### **3. Penyuluhan Hukum dan Edukasi**

Penyuluhan hukum dan edukasi kepada pekerja dan pengusaha perlu ditingkatkan untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Program-program sosialisasi dan pelatihan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan dapat membantu meningkatkan kesadaran dan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan.

### **4. Peningkatan Akses terhadap Pengadilan Tenaga Kerja**

Untuk mengatasi masalah distribusi pengadilan tenaga kerja yang tidak merata, pemerintah perlu membangun lebih banyak pengadilan tenaga kerja di berbagai wilayah, terutama di daerah-daerah terpencil. Selain itu, pemanfaatan teknologi informasi untuk menyediakan layanan pengadilan secara online dapat menjadi solusi alternatif untuk meningkatkan akses pekerja terhadap keadilan.

Hambatan dan tantangan dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia memerlukan perhatian serius dari semua pihak yang terlibat. Dengan strategi yang tepat, seperti peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan

anggaran, penguatan pengawasan dan akuntabilitas, penyuluhan hukum, serta peningkatan akses terhadap pengadilan tenaga kerja, diharapkan penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dapat berjalan lebih efektif dan memberikan perlindungan yang maksimal bagi para pekerja. Implementasi strategi-strategi ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan kondusif, serta meningkatkan kepercayaan pekerja terhadap sistem peradilan ketenagakerjaan.

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi berbagai hambatan dan tantangan, seperti keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran, praktik korupsi dan nepotisme, kurangnya pemahaman hukum, dan distribusi pengadilan tenaga kerja yang tidak merata. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan strategi yang komprehensif, termasuk peningkatan kapasitas dan anggaran, penguatan pengawasan dan akuntabilitas, penyuluhan hukum, serta peningkatan akses terhadap pengadilan tenaga kerja. Dengan penerapan strategi-strategi ini, diharapkan sistem peradilan pidana ketenagakerjaan di Indonesia dapat berjalan lebih efektif, adil, dan memberikan perlindungan maksimal bagi para pekerja, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan berkeadilan.

### **PENELITIAN LANJUTAN**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan maka perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait topik Implementasi Sistem Peradilan Pidana Ketenagakerjaan demi menyempurnakan penelitian ini dan menambah wawasan bagi pembaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisti, N. A., & Mardiansyah, A. (2018). Implementasi Pasal 71 Ayat (3) Dan 78 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Pidana Anak Dalam Putusan Perkara Pidana Anak Di Palembang. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 15(4).
- Bakhtiar, H. S., & ACARA, H. (2015). Penerapan Sanksi Pidana dan Tindakan Terhadap Anak Menurut UU No. 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Pidana Anak. Universitas Muslim Indonesia.
- Hidaya, W. A., & Muharuddin, M. (2020). Penerapan Diversi Undang-Undang No 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Pidana Anak (Studi Kasus Polres Sorong Kota). *Justisi*, 6(2), 52-63.
- Sonhaji, A. K., & Muhammad, A. S. (2023). Implementasi Uu Nomor 11 Tahun 2012 Tentang Sistem Peradilan Pidana Anak Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum*, 2(4), 410-415.
- Wancik, W. (2020). Perlindungan Hukum terhadap Korban Tindak Pidana Perdagangan Orang Dalam Perspektif Sistem Peradilan Pidana Indonesia dan Malaysia. *Wajah Hukum*, 4(2), 261-275.
- Yustia, R. D. A. (2013). Penerapan Restorative Justice Terhadap Orang Tua Pelaku Perdagangan Anak dalam Perspektif Sistem Peradilan Pidana Indonesia. *LITIGASI*, 14(1).