

DISERTASI

**REKONSEPTUALISASI KOMPETENSI ABSOLUT
PADA TINDAK PIDANA PERBURUHAN**



**I PUTU GEDE ASTAWA, S.H., M.H.
NIM. 031517017309**

**PROGRAM DOKTOR PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022

**REKONSEPTUALISASI KOMPETENSI ABSOLUT
PADA TINDAK PIDANA PERBURUHAN**

DISERTASI

**Untuk Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Hukum Pada Program Doktor
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga dan
Dipertahankan di Hadapan Penyanggah Ujian Terbuka
Pada Hari Senin, 31 Oktober 2022**

**I PUTU GEDE ASTAWA, S.H., M.H.
NIM. 031517017309**

**PROGRAM DOKTOR PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN

**NASKAH DISERTASI INI TELAH DIUJI
PADA TANGGAL 31 OKTOBER 2022**

Oleh

PROMOTOR,



Prof. Dr. Nur Basuki Minarno, S.H., M.Hum.
NIP. 19631013 198903 1 002

KO PROMOTOR,



Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 19660821 199002 2 002

Mengetahui :

**Koordinator Program Doktor Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Airlangga**



Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H.
NIP. 19650419 199002 1 001

PROMOTOR DAN KO-PROMOTOR

Promotor : Prof. Dr. Nur Basuki Minarno, S.H., M.Hum.

Kopromotor : Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

PENETAPAN PENGUJI DISERTASI TAHAP I (TERTUTUP)

Disertasi ini telah diuji pada Ujian Disertasi Tahap I (Tertutup)

Pada Tanggal 26 Agustus 2022

PANITIA PENGUJI DISERTASI

Ketua : Prof. Dr. DIDIK ENDRO PURWOLEKSONO, S.H., M.H.
Promotor : Prof. Dr. NUR BASUKI MINARNO, S.H., M.Hum.
Ko-Promotor : Dr. LANNY RAMLI, S.H., M.Hum.
Anggota : Prof. Dr. YOHANES SOGAR SIMAMORA, S.H., M.Hum.
Prof. Dr. M. HADI SHUBHAN, S.H., M.H., C.N.
Prof. Dr. H. MOHAMMAD SALEH, S.H., M.H.
Dr. SARWIRINI, S.H., M.S.

Ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga

Nomor : 626/UN.3.1.3/KD/2022

Tanggal : 26 Agustus 2022

PENETAPAN PENGUJI DISERTASI TAHAP II (TERBUKA)

Disertasi ini telah diuji pada Ujian Disertasi Tahap II (Terbuka)

Pada Tanggal 31 Oktober 2022

PANITIA PENGUJI DISERTASI

Ketua : IMAN PRIHANDONO, S.H., M.H., LL.M., PH.D
Promotor : Prof. Dr. NUR BASUKI MINARNO, S.H., M.Hum.
Ko-Promotor : Dr. LANNY RAMLI, S.H., M.Hum.
Anggota : Dr. GHANSHAM ANAND, S.H., M.Kn.
Prof. Dr. H. MOHAMMAD SALEH, S.H., M.H.
Prof. Dr. MUCHAMMAD ZAIDUN, S.H., M.Si.
Prof. Dr. DIDIK ENDRO PURWOLEKSONO, S.H., M.H.
Prof. Dr. YOHANES SOGAR SIMAMORA, S.H., M.Hum.
Prof. Dr. M. HADI SHUBHAN, S.H., M.H., C.N.
Dr. EMANUEL SUJATMOKO, S.H., M.S.

Ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga

Nomor : 726/UN3.1.3/KD/2022

Tanggal : 24 Oktober 2022

PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **I PUTU GEDE ASTAWA, S.H., M.H.**

NIM : **031517017309**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Disertasi yang berjudul **“REKONSEPTUALISASI KOMPETENSI ABSOLUT PADA TINDAK PIDANA PERBURUHAN”** adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain. Disertasi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di Perguruan Tinggi lainnya. Dalam Disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar kepustakaan.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis Disertasi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma pengaturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya, 31 Oktober 2022

Yang membuat pernyataan,



I PUTU GEDE ASTAWA, S.H., M.H.
NIM. 031517017309

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa- *Ida Shang Hyang Widhi Wasa*, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Disertasi yang berjudul “REKONSEPTUALISASI KOMPETENSI ABSOLUT PADA TINDAK PIDANA PERBURUHAN”.

Disertasi ini disusun untuk memenuhi dan mencapai gelar Doktor pada Program Doktor Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Dengan penuh kesadaran penulis mengakui bahwa tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan berbagai masukan dalam bentuk saran maupun kritikan konstruktif demi penyempurnaan Disertasi ini.

Terima kasih yang tak terhingga kepada Promotor dan Ko Promotor, yang dengan penuh perhatian dan kesabaran yang tiada henti-hentinya memberikan dorongan dan bimbingan dalam penyelesaian Disertasi ini. Pengetahuan yang luas menjadi tempat bertukar pikiran, berdiskusi dan berkeluh kesah yang sangat membantu penulis dalam penulisan disertasi ini, waktu yang disediakan di tengah kesibukan membuat penulis bersyukur bahwa penulis menemukan guru yang tepat yang akan menjadi teladan dalam tugas-tugas penulis nantinya. Untuk semua atas segala keikhlasan hati penulis hanya dapat berdoa semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan serta senantiasa melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya.

Pada kesempatan ini juga dengan kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut berpartisipasi langsung maupun tidak langsung memberikan bantuan, bimbingan dan arahan kepada penulis selama penyelesaian Disertasi ini, yakni :

1. Prof. Dr. Nur Basuki Minarno, S.H., M.Hum., sebagai Promotor dan Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum., sebagai Ko Promotor atas bimbingan, arahan, dan dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan disertasi ini;
2. Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak., CMA., selaku Rektor Universitas Airlangga Surabaya yang memperkenankan Penulis untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga;
3. Iman Prihandono, S.H., M.H., LL.M., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Periode 2020-2025 dan Prof. Nurul Barizah, S.H., LL.M., Ph.D., Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Periode 2017-2020 dan Prof. Dr., drs., Abd. Shomad, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Periode 2015-2020, dan seluruh Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah berkenan menerima penulis sebagai mahasiswa pada Program Doktor Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga;
4. Prof. Dr. Agus Yudha Hernoko, S.H., M.H., selaku Ketua Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Airlangga dan Dr. Ghansham Anand,

S.H., M.Kn., selaku Sekretaris Program Doktor Program Studi Ilmu Hukum Universitas Airlangga Periode 2020-2025 serta Prof. Dr. Sri Hajati, S.H., M.S., dan Dr. Lina Hastuti, S.H., M.H., selaku Ketua dan Sekretaris Program Doktor Program Studi Ilmu Hukum Universitas Airlangga Periode 2015-2020, yang telah menerima saya sebagai salah satu mahasiswa Program Doktor Program Studi Ilmu Hukum yang senantiasa membantu serta memotivasi untuk segera menyelesaikan studi di Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga;

5. Para penguji dalam Ujian Tertutup, Prof. Dr. Nur Basuki Minarno, S.H., M.Hum.; Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.; Prof. Dr. Didik Endro P., S.H., M.Hum., Prof. Dr. Yohanes Sogar Simamora, S.H., M.Hum.; Prof. Dr. Mohammad Saleh, S.H., M.H.; Prof. Dr. M. Hadi Subhan, S.H., C.N., M.H.; Dr. Sarwirini, S.H., M.S., atas saran dan nasehat yang baik dalam perbaikan dan penyempurnaan penelitian Disertasi;
6. Para penguji dalam Ujian Kelayakan, Prof. Dr. Nur Basuki Minarno, S.H., M.Hum.; Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.; Prof. Dr. Yohanes Sogar Simamora, S.H., M.Hum.; Prof. Dr. Drs. Abd. Shomad, S.H., M.H.; Prof. Dr. Didik Endro P., S.H., M.Hum.; Dr. Sarwirini, S.H., M.S.; Prof. Dr. M. Hadi Subhan, S.H., C.N., M.H., atas saran dan nasehat yang baik dalam perbaikan dan penyempurnaan penelitian Disertasi;
7. Para penguji dalam Ujian Proposal, Prof. Dr. Nur Basuki Minarno, S.H., M.Hum.; Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.; Prof. Dr. Drs. Abd.

Shomad, S.H., M.H.; Prof. Dr. Didik Endro P., S.H., M.Hum.; Dr. Sarwirini, S.H., M.S.; Prof. Dr. M. Hadi Subhan, S.H., C.N., M.H.; Prof. DR. Yohanes Sogar Simamora, S.H., M.Hum., atas saran dan nasehat yang baik dalam perbaikan dan penyempurnaan penelitian Disertasi ;

8. Para Penguji dalam Ujian Kualifikasi, Dr. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.; Prof. Dr. Yohanes Sogar Simamora, S.H., M.Hum.; Prof. Dr. Nur Basuki Minarno, S.H., M.Hum.; Prof. Dr. Drs. Abd. Shomad, S.H., M.H.; Dr. Sarwirini, S.H., M.S.; Fifi Junita, S.H., C.N., M.H., LL.M., Ph.D.; Prof. Dr. M. Hadi Subhan, S.H., C.N., M.H.;
9. Seluruh Dosen pengajar serta staf akademik Fakultas Hukum Universitas Airlangga, termasuk Bu Nisa dan Bu Harmi, yang selalu membantu dan mendukung saya selama menjalankan Program Studi Ilmu Hukum Universitas Airlangga;
10. Rekan-rekan kuliah di Program Studi Doktor Fakultas Hukum Universitas Airlangga; dan segenap keluarga lainnya, rekan, kolega, dan siapa saja yang baik secara langsung maupun tidak ikut mendampingi, memberi arahan, motivasi, dan mendukung saya selama menyelesaikan Program Studi Doktor di Fakultas Hukum Universitas Airlangga;
11. Teman-Temanku Tis'at Afriyandi, S.H., M.H.; Muamar Fawaid, S.H., M.Kn; Jaka Mulyata, S.H., M.H.; yang selalu mendukung penyelesaian Disertasi ini;

12. Saudara tercinta adekku Nyoman Ayu Wulandari, S.H., M.H., beserta suaminya Putu Agus Wiranata, S.H., M.H. dan kedua anaknya Nindi dan Dika terima kasih atas semua doa, kasih sayang, dan perhatian yang selalu membantu dan mendukung saya untuk mencapai impian;
13. Kedua orang tua yang sangat saya cintai dan banggakan Ayahanda Drs. Ketut Mertha (Alm) dan Ibunda Maria Fatona Widjaja, S.H. (Alm) atas doa, motivasi, dan pengorbanan yang luar biasa selama ini;
14. Secara khusus kepada istri serta kedua anakku yang tercinta, Nyoman Vidi Ayu Purbasari, S.H., M.H.; Pradnya Ayunda Lakshmidewi; Made Haryajuna Satwika, terima kasih atas semua doa, kasih sayang, dan perhatian yang tulus serta dukungan moril serta kesabaran dalam menanti dan menemani selama ini;

Dengan bantuan dan dukungan yang telah penulis dapatkan, akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk, serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, maka keseluruhan tulisan ini dapat terselesaikan. Semoga amalan dan perbuatan baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Selama penulisan, penyusunan serta penyelesaian disertasi ini, tenaga, waktu dan pikiran telah penulis tuangkan secara maksimal, namun penulis menyadari bahwa apa yang telah dihasilkan belumlah terdapat suatu hasil yang sempurna dan masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Hal ini sudah pasti karena keterbatasan penulis, untuk itu dengan kerendahan hati penulis mohon kritik dan saran dari para pembaca demi kesempurnaan disertasi ini dan kemajuan dunia pendidikan.

Semoga disertasi ini dapat menambah kontribusi bagi pengembangan Ilmu Hukum khususnya Hukum Perburuhan, dunia pendidikan, kalangan yang berkecimpung di profesi advokat, di pengadilan, kalangan pengusaha, kalangan Serikat Pekerja dan masyarakat pada umumnya.

Surabaya, 31 Oktober 2022

Penulis

I PUTU GEDE ASTAWA, S.H., M.H.
NIM. 031517017309

SUMMARY

This Desertation will discuss regarding the idea of reconceptualization of labor crimes court's absolute competence in Indonesia.. This Desertation topic were based on several landmark cases in Indonesia, which made the employers convicted with criminal penalties for the violations of workers' right. The rights of workers include the right to receive a salary, the right to get equal opportunities and treatment, the right to get job training, the right to placement of workers, the right to get occupational health and safety, the right to get welfare, the right to join a union. Workers, the right to vacation, the special rights of women workers. The criminal penalty is in the form of imprisonment and/or a fine. The imposition of this criminal penalty is regulated in the Employment Creation Act in the manpower department which complements Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The regulation of criminal penalties in labor regulations on the one hand benefits workers. Employers will not dare to violate workers' rights because of the criminal penalties in the articles of these regulations. On the other hand, the regulation of criminal penalties is troublesome for the workers if there has been a violation of rights. Workers fight for their rights that are not fulfilled by employers by reporting to the police and must undergo every stage in the criminal procedure law which of course requires a long time to settle. After the fulfillment of the imposition of a criminal sentence through a trial at the District Court, workers continue their efforts to fulfill their rights through a trial at the Industrial Relations Court. The existence of stages like this that were taken in two courts

with different absolute competencies required a long time to settle, which was very detrimental to workers. The principle of resolving problems in court quickly, cheaply, simply and in a short time is not fulfilled.

In accordance with the central theme in this study, namely the Absolute Competence of Labor Crimes with two legal issues, namely:

- 1. Characteristics of Labor Crime*
- 2. Reformulation for Handling Labor Crimes at the Industrial Relations Court.*

This research uses a statute approach, conceptual approach and case approach.

The relationship between workers and employers in industrial relations has the potential to cause disputes. Differences in point of view in industrial relations as a means of earning income that give rise to disputes. Workers expect by spending a little power can generate a lot of income. Entrepreneurs expect by little expense to get lots of result, energy and / or goods. Two very different points of view cause the parties to try to find a way to get more advantage. What often happens is the violation of workers' rights by employers. Law Number 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with the Job Creation Act Article 185 paragraph (1) regulates imprisonment and/or fines. Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes states that non-fulfillment of rights is called a rights dispute. There are two ways and two absolute competences of the court in terms of resolving labor crimes. So far, what is happening in society is done in two ways. Initially the settlement was in the

District Court, then for the fulfillment of rights proceeded to the Industrial Relations Court. On the other hand, if the fulfillment of rights cannot be resolved in the Industrial Relations Court, the worker will continue the legal process with a criminal settlement in the District Court. Settlement in this way takes a long time, is complicated and costs a lot of money and does not meet the principles of a fast, simple, short and low cost trial.

This disertation research resulted in the following findings :

- 1. The characteristics of labor crimes that are different from other crimes in general make labor crimes can be used as a settlement with disputes over rights, namely in the Industrial Relations Court. The purpose of the existence of criminal penalties associated with labor crimes is different from the general criminal which aims to punish the perpetrators, giving a deterrent effect to the perpetrators. The provision of criminal penalties for labor crimes is for the fulfillment of workers' rights.*
- 2. The reformulation for merging two judicial institutions with different absolute competences have the authority to adjudicate disputes and labor crimes is because labor crimes are not primum remedium but as ultimum remedium, which means that criminal penalties can only be carried out if all other penalties already implemented. The idea of combining two different judicial competencies, as a form of simplifying the settlement of industrial relations disputes. In addition, to realize the principle of justice is simple, fast, short and low cost.*

Based on the results of this dissertation research, can be suggested as follows:

- 1. Revision of existing laws and regulations to resolve industrial labor disputes which so far have not created a dispute resolution process system that is fast, precise, fair, and inexpensive. In the case that the labor dispute settlement process is carried out separately in two different judicial competencies, namely the district court and the industrial relations court, this is not in line with the principle of administering judicial power, namely a simple, fast, and low-cost trial (Article 2 paragraph (4) Law No. 48 of 2009 concerning Judicial Power). In order to realize an efficient and effective fulfillment of workers' rights, it is necessary to expand the authority of the industrial relations court, so that the entire labor dispute settlement process can be carried out jointly through the industrial relations court, both civil and labor disputes.*
- 2. The existing laws and regulations to resolve industrial labor disputes have not yet produced a system of dispute resolution processes that are fast, precise, fair, and inexpensive. In the event that the labor dispute settlement process is carried out separately in two different judicial competencies, namely the district court and the industrial relations court, it is not in line with the principles of administering judicial power, namely a simple, fast and low cost trial (Article 2 paragraph (4) of Law No. 48 of 2009 concerning Judicial Power). In order to achieve*

fulfillment of workers' rights, it is necessary to expand the authority of the industrial relations courts, so that the entire process of resolving labor disputes can be carried out jointly through the industrial relations courts, both civil and criminal labor disputes.

RINGKASAN

Tema sentral disertasi ini adalah pembahasan tentang rekonseptualisasi kompetensi absolut pada tindak pidana perburuhan. Tema ini dilandasi latar belakang bahwa selama ini pengusaha seringkali diancam sanksi pidana atas pelanggaran atas hak pekerja. Hak pekerja antara lain adalah hak untuk memperoleh upah, hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, hak untuk mendapatkan pelatihan kerja, hak atas penempatan tenaga kerja, hak untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, hak untuk mendapatkan kesejahteraan, hak untuk ikut serta dalam serikat pekerja/buruh, hak untuk cuti, hak khusus pekerja perempuan. Sanksi pidana itu berupa hukuman penjara dan/atau hukuman denda. Pengenaan sanksi pidana ini diatur di dalam Undang-Undang Cipta Kerja di bagian ketenagakerjaan yang melengkapi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan sanksi pidana dalam peraturan ketenagakerjaan di satu pihak menguntungkan pekerja. Pengusaha tidak akan berani melakukan pelanggaran hak pekerja karena adanya sanksi pidana dalam pasal-pasal peraturan tersebut. Di lain pihak, pengaturan sanksi pidana ini merepotkan pihak pekerja apabila telah terjadi pelanggaran hak. Pekerja memperjuangkan haknya yang tidak dipenuhi oleh pengusaha dengan cara melaporkan ke pihak kepolisian dan harus menjalani tahapan-tahapan yang ada dalam hukum acara pidana yang tentunya memerlukan waktu penyelesaian yang lama. Setelah terpenuhinya pengenaan sanksi pidana melalui persidangan di Pengadilan Negeri, pekerja melanjutkan upaya untuk pemenuhan hak melalui

persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial. Adanya tahapan seperti ini yang ditempuh di dua pengadilan yang berbeda kompetensi absolutnya memerlukan waktu lama dalam penyelesaian sangat merugikan pekerja. Asas penyelesaian permasalahan di pengadilan dengan cepat, murah, sederhana dan waktu yang singkat tidak terpenuhi.

Sesuai dengan tema sentral dalam penelitian ini yaitu Rekonseptualisasi Kompetensi Absolut Pada Tindak Pidana Perburuhan dengan dua isu hukum yaitu:

1. Karakteristik Tindak Pidana Perburuhan
2. Reformulasi Penanganan Tindak Pidana Perburuhan di Pengadilan Hubungan Industrial

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

Hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial rentan terjadi perselisihan. Perbedaan sudut pandang dalam memaknai hubungan industrial sebagai sarana untuk mendapatkan penghasilan yang menimbulkan adanya perselisihan. Pekerja mengharapkan dengan mengeluarkan tenaga sesedikit mungkin dapat menghasilkan pendapatan sebanyak mungkin. Pengusaha mengharapkan dengan pengeluaran sesedikit mungkin mendapatkan tenaga dan/atau barang sebanyak mungkin. Dua sudut pandang yang sangat bertolak belakang menyebabkan para pihak berusaha mencari cara untuk mendapat keuntungan sebesar mungkin. Yang sering terjadi adalah pelanggaran hak pekerja

oleh pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Cipta Kerja Pasal 185 ayat (1) mengatur tentang sanksi pidana penjara dan/atau denda. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa tidak dipenuhinya hak disebut dengan perselisihan hak. Ada dua cara dan dua kompetensi absolut pengadilan dalam hal menyelesaikan tindak pidana perburuhan. Sampai saat ini yang terjadi di masyarakat adalah ditempuhnya dua cara ini secara bergantian. Penyelesaian di Pengadilan Negeri dulu selanjutnya untuk pemenuhan hak dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya apabila pemenuhan hak tidak dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial maka pekerja akan melanjutkan proses hukumnya dengan penyelesaian pidana di Pengadilan Negeri. Penyelesaian dengan cara seperti ini memakan waktu lama, bertele-tele dan menghabiskan banyak uang dan tidak memenuhi asas peradilan yang cepat, sederhana, singkat dan biaya murah.

Penelitian disertasi ini menghasilkan temuan sebagai berikut :

1. Karakteristik tindak pidana perburuhan yang berbeda dengan tindak pidana pada umumnya menjadikan tindak pidana perburuhan dapat dijadikan satu penyelesaiannya dengan perselisihan hak yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial. Tujuan pengenaan sanksi pidana dikaitkan dengan tindak pidana perburuhan berbeda dengan pidana pada umumnya yang bertujuan menghukum pelaku, memberi efek jera pada pelaku. Pengenaan sanksi pidana pada tindak pidana perburuhan adalah untuk pemenuhan hak pekerja.

2. Reformulasi untuk penyatuan dua lembaga peradilan yang kompetensi absolutnya berbeda yang berwenang mengadili persoalan perselisihan dan tindak pidana perburuhan adalah karena tindak pidana perburuhan tidak bersifat sebagai *primum remedium* namun sebagai *ultimum remedium*, yang artinya sanksi pidana barulah dijalankan apabila semua sanksi lainnya telah dilaksanakan. Pemikiran penyatuan dua kompetensi peradilan yang berbeda, sebagai bentuk penyederhanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu untuk mewujudkan asas peradilan sederhana, cepat, singkat dan biaya murah.

Berdasar temuan dalam disertasi disarankan sebagai berikut :

1. Revisi peraturan perundang-undangan yang ada dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan industrial selama ini belum mewujudkan sistem proses penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Dalam hal proses penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilakukan secara terpisah dalam dua kompetensi peradilan yang berbeda yaitu pengadilan negeri dan pengadilan hubungan industrial, tak sejalan dengan asas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman yaitu peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan (Pasal 2 ayat (4) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman). Dalam rangka mewujudkan kepastian hukum untuk pemenuhan hak pekerja, perlu dilakukan perluasan kewenangan pengadilan hubungan industrial, sehingga seluruh proses penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dilaksanakan secara satu pintu melalui pengadilan hubungan industrial, baik itu sengketa perdata maupun pidana perburuhan.

2. Peraturan perundang-undangan yang ada dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan industrial selama ini belum mewujudkan sistem proses penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Dalam hal proses penyelesaian perselisihan perburuhan yang dilakukan secara terpisah dalam dua kompetensi peradilan yang berbeda yaitu pengadilan negeri dan pengadilan hubungan industrial, tak sejalan dengan asas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman yaitu peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan (Pasal 2 ayat (4) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman). Dalam rangka mewujudkan pemenuhan hak pekerja, perlu dilakukan perluasan kewenangan pengadilan hubungan industrial, sehingga seluruh proses penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dilaksanakan secara satu pintu melalui pengadilan hubungan industrial, baik itu sengketa perdata maupun pidana perburuhan.

ABSTRACT

In an employment relationship, the rights of workers being protected and guaranteed by the law. It also stipulated under work agreements, company regulations, and collective labor agreements that must be fulfilled by employer, since it binds both workers and employers. The normative rights of workers are part of the protection of workers. Workers as an important asset in the production process, workers have a strategic role in an industrial network both goods and services. There are several classifications of workers' normative rights, namely economic rights, political rights, media rights and social rights. These normative rights are not necessarily fulfilled voluntarily by employers so that certain legal remedies are needed. It takes long time and cause difficulties for workers because there are several ways and steps to resolve violations of workers' normative rights.

This study uses a normative research method using four approaches, namely an approach that is reviewed from various laws and regulations called the statute approach, conceptual approach and case approach .

*Criminal sanctions are often imposed on employers who violate the normative rights of workers in industrial relations. Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes provides for the settlement of disputes concerning non-fulfillment of rights, due to differences in implementation or interpretation of the provisions of laws and regulations, work agreements, company regulations or collective work agreements. The existence of two different means of solution provided through two different judicial bodies with their competence has hampered the fulfillment of workers' rights. The principle of a quick, cheap, short and simple trial cannot be fulfilled by having two stages from differences absolute competence. The District Court and the Industrial Relations Court. The character of labor crime which is different from other crimes in general makes labor crimes can be used as a settlement with disputes over rights, namely in the Industrial Relations Court. The ratio legis for the unification of two judicial institutions authorized to adjudicate disputes and labor crimes is because labor crimes are not *primum remedium* but are *ultimum remedium*, which means that criminal sanctions will only be carried out if all other sanctions have been implemented. In this study, the idea of uniting two different judicial competencies is put forward, as a form of simplification of solutions in the settlement of industrial relations disputes.*

Keywords: competence, court, dispute, labor, industrial relations.

ABSTRAK

Hak normatif pekerja adalah hak dasar pekerja dalam suatu hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, yang mengikat pekerja dan pengusaha dan harus dipenuhi oleh pengusaha. . Hak normatif pekerja merupakan bagian dari perlindungan pekerja. Pekerja sebagai aset penting dalam proses produksi, pekerja memiliki peran strategis dalam suatu jaringan industri baik barang maupun jasa. Ada beberapa klasifikasi hak normatif pekerja, yaitu hak ekonomi, hak politik, hak media dan hak sosial. Hak normatif tersebut tidak serta merta dipenuhi secara sukarela oleh pengusaha sehingga diperlukan upaya hukum tertentu. Membutuhkan waktu yang lama dan menyulitkan pekerja karena ada beberapa cara dan langkah penyelesaian pelanggaran hak normatif pekerja.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan menggunakan empat pendekatan, yaitu pendekatan yang ditinjau dari berbagai peraturan perundang-undangan yang disebut dengan pendekatan undang-undang, pendekatan konseptual dan pendekatan kasus.

Sanksi pidana sering dijatuhkan kepada pengusaha yang melanggar hak normatif pekerja dalam hubungan industrial. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan mengenai tidak terpenuhinya hak, karena perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Adanya dua sarana penyelesaian yang berbeda yang diberikan melalui dua badan peradilan yang berbeda dengan kompetensinya telah menghambat pemenuhan hak-hak pekerja. Asas sidang cepat, murah, singkat dan sederhana tidak dapat dipenuhi dengan memiliki dua tahap dari perbedaan kompetensi mutlak. Pengadilan Negeri dan Pengadilan Hubungan Industrial. Karakter tindak pidana perburuhan yang berbeda dengan tindak pidana pada umumnya menjadikan tindak pidana perburuhan dapat dijadikan sebagai penyelesaian sengketa hak, yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial. Ratio legis penyatuan dua lembaga peradilan yang berwenang mengadili perselisihan dan tindak pidana perburuhan adalah karena tindak pidana perburuhan bukanlah *primum remedium* tetapi bersifat *ultimum remedium*, artinya sanksi pidana hanya akan dilaksanakan apabila semua sanksi lainnya telah dilaksanakan. Dalam penelitian ini dikemukakan gagasan untuk menyatukan dua kompetensi yudisiil yang berbeda, sebagai bentuk penyederhanaan solusi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kata kunci : kompetensi, pengadilan, perselisihan, perburuhan, hubungan industrial.

DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Undang-Undang No. 23 Tahun 1953 tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 70, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 471).

Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan.

Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3209).

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989).

Undang-Undang No. 20 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4168).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4358).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456).

Undang-Undang No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076).

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 6573).

Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3190).

Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3258).

Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3520).

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pelaksanaan Koordinasi, Pengawasan, Dan Pembinaan Teknis Terhadap Kepolisian Khusus, Penyidik Pegawai Negeri Sipil, Dan Bentuk-Bentuk Pengamanan Swakarsa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5298).

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Manajemen Penyidikan Oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 118).

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-201/Men/2001 tentang Keterwakilan Dalam Kelembagaan Hubungan Industrial.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 255/Men/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Nomor SE.01/D.PHI//XI 2004 tanggal 20, 30 Nopember 2004.

DAFTAR PUTUSAN PENGADILAN

Putusan Pengadilan Negeri Bangil No. 850/Pid.B/2008/PN.Bgl.

Putusan Pengadilan Negeri Bangil No.461/Pid.B/2011/PN.Bgl.

Putusan Pengadilan Tinggi Surabaya Nomor 54/Pid/2009/PT.Sby.

Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 1038/ K/Pid. Sus/2009.

Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 678/ K/Pid. Sus/2013.

Putusan Kasasi Mahkamah Agung Nomor: 1739/ K/Pid. Sus/2013.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Pembagian BAB dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003	
tentang Ketenagakerjaan	69
Tabel 2.2. Pembagian BAB dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2004	
tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	74
Tabel 2.3. Daftar Perda di Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan	
Hubungan Industrial	77

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PROMOTOR DAN KO-PROMOTOR	iv
PENETAPAN PENGUJI DISERTASI TAHAP I (TERTUTUP)	v
PENETAPAN PENGUJI DISERTASI TAHAP II (TERBUKA)	vi
PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
SUMMARY	xiv
RINGKASAN	xix
ABSTRACT	xxiv
ABSTRAK	xxv
DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN	xxvi
DAFTAR PUTUSAN PENGADILAN	xxviii
DAFTAR TABEL	xxix
DAFTAR ISI	xxx
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	19
1.3. Tujuan Penelitian	19
1.3.1 Tujuan Umum	19
1.3.2 Tujuan Khusus.....	19
1.4. Manfaat Penelitian	19
1.4.1 Manfaat Teoritis	20
1.4.2 Manfaat Praktis	20
1.5. Orisinalitas Penelitian	21
1.6. Kerangka Teoritik	23
1.6.1 Fungsi Pemerintah.....	23

1.6.2	Hubungan Industrial Pengusaha, Buruh dan Pemerintah.....	26
1.6.3	Perselisihan Hubungan Industrial.....	29
1.6.4	Kompetensi Absolut dan Kompetensi Relatif.....	31
1.6.5	Konsep Tindak Pidana Perburuhan	32
1.7	Metode Penelitian.....	39
1.7.1	Tipe Penelitian.....	39
1.7.2	Pendekatan Masalah	39
1.7.3	Sumber Bahan Hukum	40
1.7.4	Prosedur Pengumpulan dan Analisis Bahan Hukum..	41
1.8	Sistematika Penulisan	41
BAB II	KARAKTERISTIK TINDAK PIDANA PERBURUHAN	43
2.1.	Hakikat Hubungan Industrial di Indonesia	43
2.2.	Peran Pemerintah Dalam Penanganan Tindak Pidana Perburuhan	64
2.3.	Tindak Pidana Perburuhan : <i>Lex Spesiales</i> ataukah <i>Lex Geeralis</i>	91
BAB III	REFORMULASI PENANGANAN TINDAK PIDANA PERBURUHAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	127
3.1.	Teori Kompetensi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tindak Pidana Perburuhan	127
3.2.	Dasar Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.....	163
3.3.	Penanganan Tindak Pidana Perburuhan.....	182
BAB IV	PENUTUP	217
4.1.	Kesimpulan	217
4.2.	Saran	218
DAFTAR BACAAN		220