

PENEGAKAN HUKUM PIDANA TERHADAP PELANGGARAN HAK ASASI MANUSIA PEKERJA DI KOTA MEDAN: ANALISIS KASUS DAN TANTANGAN IMPLEMENTASI

Andreas Hasiholan Simarmata¹, Lesson Sihotang²
andreas.simarmata@student.uhn.ac.id¹, sihotangmarsoit78@gmail.com²
Universitas HKBP Nommensen Medan

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji problematika penegakan hukum pidana terhadap tindak penindasan hak asasi manusia pekerja di Kota Medan. Fenomena pelanggaran hak-hak fundamental buruh seperti upah tidak layak, jam kerja berlebihan, kondisi kerja tidak aman, dan intimidasi terhadap pekerja yang menuntut hak masih kerap terjadi di berbagai sektor industri. Melalui pendekatan yuridis normatif dengan analisis kasus empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa lemahnya penegakan hukum pidana terhadap pelaku pelanggaran HAM pekerja disebabkan oleh beberapa faktor: minimnya pemahaman aparat penegak hukum tentang korelasi antara pelanggaran ketenagakerjaan dengan tindak pidana HAM, rendahnya kesadaran hukum pekerja untuk melaporkan pelanggaran, serta kurangnya koordinasi antar instansi terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperlukan penguatan sistem peradilan pidana khusus yang responsif terhadap pelanggaran HAM di sektor ketenagakerjaan, peningkatan kapasitas penyidik dalam menangani kasus-kasus kompleks, serta perlunya political will pemerintah daerah dalam menciptakan iklim perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja. Penelitian ini merekomendasikan perlunya reformulasi kebijakan penegakan hukum pidana yang tegas namun berkeadilan, serta pembentukan mekanisme pengawasan terpadu yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan.

Kata Kunci: Hukum Pidana, Hak Asasi Manusia, Pekerja, Kota Medan, Penegakan Hukum.

ABSTRACT

This study examines the enforcement of criminal law against human rights violations of workers in Medan City. Violations of fundamental labor rights such as inadequate wages, excessive working hours, unsafe working conditions, and intimidation against workers demanding their rights continue to occur across various industrial sectors. Through a normative juridical approach with empirical case analysis, this research demonstrates that weak criminal law enforcement against perpetrators of worker human rights violations stems from several factors: limited understanding among law enforcement officials regarding the correlation between labor violations and human rights crimes, low legal awareness among workers to report violations, and insufficient coordination between relevant agencies. The findings indicate the need for strengthening a responsive special criminal justice system for human rights violations in the employment sector, enhancing investigator capacity in handling complex cases, and requiring political will from local government to create a better legal protection climate for workers. This study recommends the need for reformulation of firm yet fair criminal law enforcement policies, as well as establishment of integrated monitoring mechanisms involving all stakeholders.

Keywords : Criminal Law, Human Rights, Workers, Medan City, Law Enforcement.

PENDAHULUAN

Kota Medan sebagai pusat ekonomi Sumatera Utara memiliki dinamika ketenagakerjaan yang kompleks dengan jumlah pekerja formal maupun informal yang terus meningkat setiap tahunnya. Pertumbuhan sektor industri manufaktur, perkebunan, perdagangan, dan jasa telah menyerap ribuan tenaga kerja. Namun, di balik pertumbuhan

ekonomi tersebut, masih terdapat praktik-praktik yang melanggar hak asasi manusia pekerja yang seharusnya dilindungi oleh hukum.

Konstitusi Negara Republik Indonesia telah secara tegas mengatur perlindungan terhadap hak asasi manusia sebagaimana termaktub dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja¹. Namun realitas di lapangan menunjukkan kesenjangan antara norma hukum dengan implementasinya.

Berbagai kasus pelanggaran HAM terhadap pekerja di Medan mencakup pembayaran upah di bawah standar minimum, pemaksaan lembur tanpa kompensasi yang sesuai, kondisi kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan, pembatasan kebebasan berserikat, hingga tindakan kekerasan fisik dan psikis terhadap pekerja yang menuntut hak-haknya. Fenomena ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum berjalan optimal, khususnya dari perspektif hukum pidana.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah mengkategorikan pelanggaran HAM berat yang meliputi kejahatan genosida dan kejahatan terhadap kemanusiaan, namun pelanggaran HAM terhadap pekerja seringkali tidak dikategorikan sebagai tindak pidana yang serius sehingga penanganannya cenderung diabaikan². Padahal, tindakan sistematis yang merampas hak-hak fundamental pekerja dapat dikualifikasikan sebagai bentuk penindasan yang berpotensi dikategorikan sebagai pelanggaran HAM.

Penelitian ini menjadi penting mengingat minimnya kajian akademis yang secara spesifik menganalisis penerapan hukum pidana dalam konteks pelanggaran HAM pekerja di Kota Medan. Selama ini, kasus-kasus pelanggaran hak pekerja lebih banyak diselesaikan melalui mekanisme perselisihan hubungan industrial yang bersifat perdata, sementara aspek pidananya jarang disentuh meskipun terdapat unsur-unsur tindak pidana yang jelas. Maka dari itu penulis akan mengkaji lebih dalam terkait bagaimana bentuk-bentuk penindasan hak asasi manusia terhadap pekerja yang terjadi di Kota Medan ditinjau dari perspektif hukum pidana? Apa saja faktor penghambat penegakan hukum pidana terhadap pelaku pelanggaran HAM pekerja di Kota Medan? Bagaimana upaya optimalisasi penegakan hukum pidana untuk melindungi hak asasi manusia pekerja di Kota Medan?

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan yuridis empiris. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, teori hukum, dan asas-asas hukum yang berkaitan dengan perlindungan HAM pekerja dan hukum pidana³. Sementara pendekatan empiris dilakukan melalui pengumpulan data primer berupa informasi dari stakeholder terkait dan data sekunder berupa dokumentasi kasus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk-Bentuk Penindasan HAM Terhadap Pekerja di Kota Medan dalam Perspektif Hukum Pidana

1. Pembayaran Upah di Bawah Standar dan Penundaan Pembayaran

Salah satu bentuk pelanggaran yang paling sering terjadi adalah pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan upah minimum regional. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, terdapat puluhan laporan pengaduan pekerja terkait upah yang

¹ Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

² Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, LN No. 165 Tahun 1999, Pasal 7 dan Pasal 8.

³ Romli Atmasasmitha, *Sistem Peradilan Pidana Kontemporer* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 45-47.

tidak dibayarkan sesuai ketentuan atau bahkan tidak dibayar sama sekali dalam beberapa bulan.

Dari perspektif hukum pidana, praktik ini dapat dikategorikan sebagai tindak pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan⁴. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenakan sanksi pidana berdasarkan Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dengan ancaman pidana penjara dan denda.

Namun dalam praktiknya, kasus-kasus ini jarang diproses secara pidana. Kebanyakan diselesaikan melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja atau melalui gugatan perdata di Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini menunjukkan adanya kelemahan dalam penegakan hukum pidana di sektor ketenagakerjaan.

2. Pemaksaan Kerja Lembur Tanpa Kompensasi yang Layak

Pemaksaan kerja lembur tanpa persetujuan pekerja dan tanpa pembayaran upah lembur yang sesuai ketentuan merupakan pelanggaran serius terhadap hak pekerja. Dalam beberapa kasus yang ditemukan di sektor industri manufaktur dan perkebunan di sekitar Medan, pekerja dipaksa bekerja hingga 12-14 jam per hari tanpa diberikan kompensasi yang memadai.

Ketentuan mengenai waktu kerja dan kerja lembur telah diatur secara jelas dalam Pasal 77 hingga Pasal 85 UU Ketenagakerjaan. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikategorikan sebagai tindak pidana dengan ancaman sanksi sebagaimana diatur dalam Pasal 187 UU Ketenagakerjaan⁵.

Yang memprihatinkan adalah adanya unsur pemaksaan dan intimidasi terhadap pekerja yang menolak bekerja lembur. Dalam konteks hukum pidana, tindakan pemaksaan ini dapat pula dikualifikasikan sebagai tindak pidana kekerasan atau ancaman kekerasan sebagaimana diatur dalam KUHP Pasal 351 tentang penganiayaan atau Pasal 335 tentang perbuatan tidak menyenangkan.

3. Kondisi Kerja yang Tidak Memenuhi Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Banyak tempat kerja di Kota Medan, khususnya di sektor usaha kecil dan menengah, tidak menyediakan alat pelindung diri yang memadai bagi pekerja. Beberapa kasus menunjukkan adanya pekerja yang mengalami kecelakaan kerja fatal akibat tidak dilengkapinya standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang memadai.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur kewajiban pengusaha untuk menyediakan kondisi kerja yang aman⁶. Pelanggaran terhadap kewajiban ini yang mengakibatkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dapat dikategorikan sebagai tindak pidana kelalaian yang mengakibatkan luka berat atau kematian sebagaimana diatur dalam Pasal 359 dan 360 KUHP.

Namun demikian, dalam praktik penegakan hukum, sangat jarang kasus kecelakaan kerja yang diproses secara pidana. Kebanyakan diselesaikan melalui pembayaran kompensasi atau santunan kepada korban atau keluarganya, tanpa ada pertanggungjawaban pidana dari pihak pengusaha yang lalai.

4. Intimidasi dan Kekerasan Terhadap Pekerja yang Menuntut Hak

Bentuk pelanggaran HAM yang sangat serius adalah adanya intimidasi, ancaman, bahkan kekerasan fisik terhadap pekerja yang berani menuntut hak-haknya atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja. Beberapa kasus menunjukkan adanya pekerja yang di-PHK

⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN No. 39 Tahun 2003, Pasal 42 ayat (1) dan (2).

⁵ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 187.

⁶ Indonesia, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, LN No. 1 Tahun 1970, Pasal 3 dan Pasal 9.

secara tidak adil, bahkan dilaporkan ke polisi dengan tuduhan fitnah atau pencemaran nama baik ketika mereka mengkritik kebijakan perusahaan.

Kebebasan berserikat dan berkumpul merupakan hak konstitusional yang dijamin oleh Pasal 28E ayat (3) UUD 1945 dan Pasal 104 UU Ketenagakerjaan⁷. Setiap tindakan yang menghalangi atau memberikan sanksi kepada pekerja karena melaksanakan haknya untuk berserikat dapat dikategorikan sebagai pelanggaran HAM yang serius.

Dari perspektif hukum pidana, intimidasi dan ancaman terhadap pekerja dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana ancaman sebagaimana diatur dalam Pasal 335 ayat (1) ke-1 KUHP. Sementara kekerasan fisik yang dilakukan dapat diproses berdasarkan ketentuan penganiayaan dalam Pasal 351 KUHP hingga Pasal 355 KUHP tergantung tingkat keparahannya.

5. Diskriminasi dalam Penerimaan dan Perlakuan Pekerja

Praktik diskriminasi berdasarkan gender, agama, suku, atau status sosial masih ditemukan dalam proses rekrutmen dan perlakuan terhadap pekerja di Medan. Beberapa perusahaan secara terang-terangan hanya menerima pekerja dari kelompok tertentu atau memberikan perlakuan berbeda kepada pekerja berdasarkan latar belakang mereka.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dalam Pasal 1 angka 3 secara tegas melarang segala bentuk diskriminasi⁸. Dalam konteks ketenagakerjaan, Pasal 5 dan Pasal 6 UU Ketenagakerjaan juga melarang diskriminasi dalam segala bentuknya.

Tindakan diskriminasi yang sistematis dan meluas dapat dikategorikan sebagai pelanggaran HAM berat jika memenuhi unsur-unsur kejahatan terhadap kemanusiaan sebagaimana diatur dalam Pasal 9 UU Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan HAM. Namun dalam praktiknya, pembuktian unsur "sistematis dan meluas" menjadi kendala utama dalam memproses kasus diskriminasi terhadap pekerja secara pidana.

B. Faktor Penghambat Penegakan Hukum Pidana Terhadap Pelanggaran HAM Pekerja di Kota Medan

1. Lemahnya Pemahaman Aparat Penegak Hukum

Hasil wawancara dengan beberapa penyidik di jajaran Kepolisian Resort Kota Medan menunjukkan bahwa masih terdapat kesulitan dalam mengkualifikasikan pelanggaran hak pekerja sebagai tindak pidana. Banyak aparat yang menganggap bahwa masalah ketenagakerjaan adalah ranah hukum perdata atau administratif sehingga tidak perlu diproses secara pidana kecuali sudah sangat jelas unsur tindak pidananya.

Minimnya pelatihan khusus bagi aparat penegak hukum mengenai korelasi antara pelanggaran ketenagakerjaan dengan tindak pidana HAM menjadi salah satu faktor utama. Akibatnya, banyak laporan dari pekerja yang tidak ditindaklanjuti atau diarahkan untuk diselesaikan melalui jalur mediasi di Dinas Tenaga Kerja⁹.

2. Rendahnya Kesadaran Hukum Pekerja

Faktor kedua yang sangat signifikan adalah rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja itu sendiri. Banyak pekerja yang tidak memahami hak-hak mereka secara komprehensif, atau bahkan tidak tahu kemana harus melaporkan jika terjadi pelanggaran.

Ketakutan kehilangan pekerjaan juga menjadi faktor utama yang membuat pekerja enggan melaporkan pelanggaran yang mereka alami. Dalam kondisi ekonomi yang sulit, mempertahankan pekerjaan menjadi prioritas utama meskipun harus menerima perlakuan yang tidak adil. Hal ini dimanfaatkan oleh oknum pengusaha untuk terus melakukan

⁷ Aloysius Uwiyono, dkk., *Asas-Asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 156-158.

⁸ Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 angka 3 dan Pasal 3 ayat (3).

⁹ Hasil wawancara dengan Kompol Drs. Rahman Hakim, Kanit Reskrim Polresta Medan, tanggal 5 Oktober 2024.

praktik-praktik yang melanggar hak pekerja tanpa takut dilaporkan¹⁰.

3. Minimnya Koordinasi Antar Instansi

Penegakan hukum pidana terhadap pelanggaran HAM pekerja memerlukan koordinasi yang baik antara berbagai instansi seperti Dinas Tenaga Kerja, Kepolisian, Kejaksaan, dan lembaga pengawas ketenagakerjaan. Namun dalam praktiknya, koordinasi ini masih belum berjalan optimal.

Dinas Tenaga Kerja seringkali hanya fokus pada upaya mediasi dan penyelesaian administratif, tanpa melakukan koordinasi lebih lanjut dengan pihak kepolisian untuk pemrosesan pidana terhadap kasus-kasus yang jelas mengandung unsur tindak pidana. Demikian pula, kepolisian seringkali menunggu adanya laporan langsung dari korban tanpa proaktif melakukan investigasi terhadap dugaan pelanggaran sistematis¹¹.

4. Lemahnya Political Will Pemerintah Daerah

Faktor keempat adalah belum adanya komitmen yang kuat dari pemerintah daerah untuk menjadikan perlindungan HAM pekerja sebagai prioritas kebijakan. Pemerintah Kota Medan lebih fokus pada upaya meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi, sementara aspek perlindungan pekerja seringkali dikesampingkan agar tidak mengganggu iklim investasi.

Tidak adanya peraturan daerah khusus yang memberikan perlindungan lebih kuat kepada pekerja, serta minimnya anggaran untuk penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan menunjukkan bahwa isu perlindungan HAM pekerja belum menjadi prioritas kebijakan pemerintah daerah¹².

5. Keterbatasan Jumlah Pengawas Ketenagakerjaan

Jumlah pengawas ketenagakerjaan di Kota Medan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja, rasio antara pengawas dengan perusahaan sangat tidak ideal sehingga fungsi pengawasan tidak berjalan efektif.

Keterbatasan ini membuat banyak pelanggaran tidak terdeteksi atau bahkan jika terdeteksi, tidak dapat ditindaklanjuti secara optimal karena beban kerja yang sangat tinggi. Akibatnya, perusahaan-perusahaan yang melanggar hak pekerja dapat terus beroperasi tanpa sanksi yang berarti.

C. Upaya Optimalisasi Penegakan Hukum Pidana untuk Melindungi HAM Pekerja di Kota Medan

1. Penguatan Kapasitas Aparat Penegak Hukum

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah meningkatkan kapasitas aparat penegak hukum melalui pelatihan dan pendidikan khusus mengenai hukum ketenagakerjaan dan hukum HAM. Kepolisian perlu membentuk unit khusus yang menangani kasus-kasus pelanggaran HAM dalam konteks ketenagakerjaan, dengan personel yang telah dilatih secara khusus.

Kejaksaan juga perlu meningkatkan pemahaman jaksa-jaksa penuntut umum mengenai kualifikasi tindak pidana dalam kasus pelanggaran hak pekerja. Diperlukan standarisasi dalam penanganan kasus sehingga tidak tergantung pada interpretasi subjektif masing-masing jaksa¹³.

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono, "Aspek Hukum Perlindungan Pekerja dalam Perspektif HAM," *Jurnal Konstitusi*, Vol. 15, No. 3 (2018): 567-589, hlm. 575.

¹¹ Eko Hariyanto, "Problematika Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia," *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 19, No. 1 (2019): 112-134, hlm. 121-123.

¹² Hasil wawancara dengan Ir. Bambang Setiawan, M.Si., Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, tanggal 8 Oktober 2024.

¹³ Muladi dan Barda Nawawi Arief, *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana* (Bandung: Alumni, 2010), hlm. 89-92.

2. Peningkatan Kesadaran Hukum Pekerja

Pemerintah daerah bersama dengan serikat pekerja dan organisasi masyarakat sipil perlu melakukan kampanye masif untuk meningkatkan kesadaran hukum di kalangan pekerja. Program sosialisasi harus dilakukan secara rutin dan menjangkau seluruh sektor ketenagakerjaan, termasuk pekerja informal.

Selain itu, perlu dibentuk layanan bantuan hukum gratis yang mudah diakses oleh pekerja. Layanan ini dapat berbentuk posko pengaduan yang terintegrasi dengan sistem online sehingga pekerja dapat melaporkan pelanggaran dengan mudah dan tanpa takut identitasnya diketahui oleh pihak perusahaan¹⁴.

3. Pembentukan Mekanisme Koordinasi Terpadu

Untuk mengatasi masalah koordinasi, perlu dibentuk satuan tugas (satgas) terpadu yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja, Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan, serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil. Satgas ini bertugas untuk melakukan monitoring, investigasi, dan penanganan kasus pelanggaran HAM pekerja secara terintegrasi.

Satgas dapat mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kasus-kasus yang masuk, melakukan evaluasi penanganan kasus, dan merumuskan strategi penegakan hukum yang lebih efektif. Dengan koordinasi yang baik, kasus-kasus pelanggaran dapat ditangani lebih cepat dan tepat.

4. Perumusan Kebijakan Daerah yang Pro Pekerja

Pemerintah Kota Medan perlu merumuskan peraturan daerah yang secara khusus memberikan perlindungan lebih kuat kepada pekerja. Perda ini dapat mengatur mengenai mekanisme pengawasan yang lebih ketat, sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar, serta insentif bagi perusahaan yang menerapkan standar perlindungan pekerja yang baik.

Selain itu, perlu dialokasikan anggaran yang memadai untuk penguatan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, termasuk penambahan jumlah pengawas dan peningkatan sarana prasarana pengawasan¹⁵.

5. Penguatan Peran Serikat Pekerja

Serikat pekerja harus diberdayakan agar dapat menjalankan fungsinya secara optimal dalam melindungi anggotanya. Pemerintah perlu memfasilitasi pembentukan serikat pekerja di berbagai sektor, termasuk memberikan perlindungan hukum bagi aktivis serikat pekerja dari tindakan intimidasi atau pembalasan dari pihak pengusaha.

Serikat pekerja juga perlu dilatih untuk dapat melakukan dokumentasi yang baik terhadap setiap pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat menjadi bukti yang kuat jika kasus diproses secara hukum. Kerjasama antara serikat pekerja dengan lembaga bantuan hukum perlu diperkuat agar pekerja mendapatkan pendampingan hukum yang memadai.

SIMPULAN

Penindasan hak asasi manusia terhadap pekerja di Kota Medan masih terjadi dalam berbagai bentuk yang dapat dikategorikan sebagai tindak pidana. Bentuk-bentuk pelanggaran tersebut meliputi pembayaran upah di bawah standar dan penundaan pembayaran, pemaksaan kerja lembur tanpa kompensasi yang layak, kondisi kerja yang tidak memenuhi standar keselamatan dan kesehatan kerja, intimidasi dan kekerasan terhadap pekerja yang menuntut hak, serta diskriminasi dalam penerimaan dan perlakuan pekerja. Dari perspektif hukum pidana, pelanggaran-pelanggaran tersebut dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana berdasarkan berbagai ketentuan dalam UU

¹⁴ Asri Wijayanti, "Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hak Pekerja," *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 8, No. 2 (2020): 178-195, hlm. 187-189.

¹⁵ Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 234-237.

Ketenagakerjaan, UU HAM, dan KUHP.

Terdapat beberapa faktor yang menghambat penegakan hukum pidana terhadap pelaku pelanggaran HAM pekerja di Kota Medan, yaitu lemahnya pemahaman aparat penegak hukum mengenai korelasi antara pelanggaran ketenagakerjaan dengan tindak pidana HAM, rendahnya kesadaran hukum pekerja untuk melaporkan pelanggaran yang mereka alami, minimnya koordinasi antar instansi terkait dalam penanganan kasus, lemahnya political will pemerintah daerah untuk menjadikan perlindungan HAM pekerja sebagai prioritas kebijakan, serta keterbatasan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi.

Upaya optimalisasi penegakan hukum pidana untuk melindungi HAM pekerja di Kota Medan harus dilakukan secara komprehensif dan melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Upaya tersebut mencakup penguatan kapasitas aparat penegak hukum melalui pelatihan khusus, peningkatan kesadaran hukum pekerja melalui kampanye dan sosialisasi masif, pembentukan mekanisme koordinasi terpadu antar instansi, perumusan kebijakan daerah yang pro pekerja dengan alokasi anggaran yang memadai, serta penguatan peran serikat pekerja sebagai garda terdepan dalam melindungi hak-hak anggotanya.

Perlindungan HAM pekerja bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi merupakan tanggung jawab bersama seluruh elemen masyarakat. Penegakan hukum pidana yang tegas namun berkeadilan terhadap pelaku pelanggaran HAM pekerja akan menciptakan efek jera dan pada akhirnya menciptakan iklim hubungan industrial yang lebih sehat dan berkeadilan. Tanpa penegakan hukum yang optimal, pekerja akan terus menjadi pihak yang lemah dan rentan terhadap berbagai bentuk eksploitasi dan penindasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Atmasasmita, Romli. *Sistem Peradilan Pidana Kontemporer*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Chazawi, Adami. *Kejahatan Terhadap Tubuh dan Nyawa*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013.
- Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- Hamzah, Andi. *Hukum Acara Pidana Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2014.
- Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Edisi Revisi. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Mahfud MD, Moh. *Politik Hukum di Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.
- Muladi dan Barda Nawawi Arief. *Teori-Teori dan Kebijakan Pidana*. Bandung: Alumnus, 2010.
- Uwiyono, Aloysius, dkk. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014.
- Asyhadie, Zaeni. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 47, No. 2 (2017): 234-256.
- Budiono, Abdul Rachmad. "Aspek Hukum Perlindungan Pekerja dalam Perspektif HAM." *Jurnal Konstitusi*, Vol. 15, No. 3 (2018): 567-589.
- Hariyanto, Eko. "Problematisasi Penegakan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Dinamika Hukum*, Vol. 19, No. 1 (2019): 112-134.
- Wijayanti, Asri. "Peran Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hak Pekerja." *Jurnal Hukum dan Keadilan*, Vol. 8, No. 2 (2020): 178-195.
- Indonesia. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165*.
- Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 208*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*.
- Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1*.

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).

Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. "Data Statistik Ketenagakerjaan Kota Medan 2024." Diakses pada 15 Oktober 2024. <https://disnaker.pemkomedan.go.id>

International Labour Organization (ILO). "Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia: Laporan Tahunan 2024." Diakses pada 20 Oktober 2024. <https://www.ilo.org/jakarta>

Komnas HAM. "Laporan Tahunan Pelanggaran HAM di Sektor Ketenagakerjaan 2023." Diakses pada 18 Oktober 2024. <https://www.komnasham.go.id>