

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Kesadaran hukum memiliki hubungan yang sangat erat dengan hukum itu sendiri, namun membanggunya bukanlah hal yang mudah karena tidak semua orang memilikinya. Kesadaran hukum diharapkan dapat mendorong masyarakat untuk mematuhi dan melaksanakan aturan yang berlaku. Peningkatan kesadaran ini menjadi bagian penting dalam upaya penegakan hukum yang efektif. Secara sederhana, kesadaran hukum berarti mengetahui dan memahami hukum. Kesadaran hukum mencakup cara orang memahami hukum dan institusi hukumnya, yang memberi makna pada pengalaman dan tindakan mereka. Masyarakat yang taat hukum biasanya memiliki kesadaran bahwa hukum diperlukan untuk mengatur kehidupan bersama secara adil dan tertib. Meskipun kebanyakan orang menyadari pentingnya hukum tetapi masih ditemukan beberapa kendala dalam kepatuhan terhadap peraturan yang ada.¹

Hukum tidak akan berjalan sebagaimana mestinya jika kesadaran hukum tidak ada dalam diri masyarakat. Kesadaran hukum itu sendiri punya peran sebagai bagian dari tujuan hukum, yaitu untuk mewujudkan kepastian dan keadilan. Dalam kehidupan sehari-hari, sering terjadi ketidaksesuaian

¹ Azmiaty Zuliah, dkk, Kesadaran Hukum Masyarakat Terhadap Hukum Di Area Publik Kota Medan Dalam Kehidupan Sehari-Hari, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 8 No. 1, 2021, hal. 6.

antara kebiasaan yang berlaku di masyarakat dengan apa yang diatur dalam norma hukum. Ketidaksesuaian ini bisa menimbulkan ketimpangan sosial, yang pada akhirnya memicu konflik dan ketegangan di tengah masyarakat. Jika dibiarkan, hal ini akan menghambat perkembangan masyarakat ke arah yang diinginkan bersama.²

Di Indonesia, kesadaran hukum terutama dalam hubungan kerja masih dibilang rendah. Komnas Perempuan mencatat pada 1 Januari 2025 hingga saat ini (*real time*) terdapat lebih dari 23.648 kasus kekerasan di tempat kerja, dengan korban laki-laki berjumlah 4.996 kasus dan korban perempuan berjumlah 20.254 kasus. Sedangkan, pada data SIMFONI-PPA tahun 2024 tercatat sebanyak 31.947 kasus kekerasan dengan korban laki-laki berjumlah 6.894 orang dan korban perempuan sebanyak 27.658 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja belum berjalan secara optimal serta masih rendahnya pemahaman dan keberanian pekerja untuk menuntut hak-haknya ketika mengalami tindakan kekerasan atau perlakuan tidak manusiawi di tempat kerja³

Kekerasan yang dialami di tempat kerja pun tak hanya dalam bentuk fisik namun juga non fisik, diantaranya perubahan hubungan kerja yang tidak harmonis, baik antara sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan, menjadi salah satu sumber permasalahan. Situasi ini

² Muhammad Fauzan Zein, Pentingnya Mentaati Dan Meningkatkan Kesadaran Hukum di Masyarakat, *Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 2, 2023, hal. 72.

³ SIMFONI-PPA, <https://kekerasan.kemenpppa.go.id/ringkasan> (diakses pada 2 Oktober 2025)

seringkali diperburuk oleh persepsi karyawan terhadap jaminan kerja yang tidak memadai dan rasa khawatir terhadap keselamatan dalam menggunakan fasilitas operasional perusahaan. Ditambah lagi dengan kurang jelasnya jenjang karier yang tersedia, seluruh faktor ini secara bersama-sama menciptakan ketidakpastian yang dapat mengancam kelangsungan dan loyalitas karyawan di tempat kerja tersebut.⁴

Adapun yang berupa beban kerja berlebih, pemaksaan melaksanakan tugas diluar standar waktu bekerja, pengabaian hak kesejahteraan yang seharusnya mereka terima dan perbuatan tidak patut lain seperti pelecehan seksual di tempat kerja. Dalam konteks ini, relasi kuasa tersebut tidak hanya berdampak pada aspek kesejahteraan tenaga kerja secara fisik tetapi juga psikologis, dimana stres kerja, tekanan emosi, serta risiko kecelakaan kerja menjadi bagian dari konsekuensi nyata yang sering dihadapi tenaga kerja dalam praktiknya sehari-hari.⁵

Kehadiran Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja merupakan regulasi yang bertujuan untuk memudahkan dan melindungi tenaga kerja yang memuat aturan tentang upah minimum, pesangon, jenis pekerjaan yang boleh di-*outsourcing*, serta perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).⁶ Namun, masih terdapat tantangan berupa

⁴ Tri Susilo, Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada Pt. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali, *TEKMAPRO Journal of Industrial Engineering and Management*, Vol 2, No 2, 2007, hal. 2

⁵ Esa S. Meirianna dan Ahmad Ma'mun Fikri, Relasi Kuasa Dan Eksploitasi Secara halus Dalam Lingkungan Kerja Tenaga Medis: Perspektif Etis Dan Hukum Terhadap Praktik Tidak Patut, *Rawang Rencang : Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 6, No.5, 2025, hal. 5.

⁶ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Bab IV Ketenagakerjaan

kesadaran hukum pekerja yang minim tentang hak-haknya dalam UU Cipta Kerja secara langsung memperparah praktik *emotional abuse*. Karena tidak memahami aturan yang berlaku, pekerja tidak menyadari bahwa praktik seperti pemotongan upah, perpanjangan kontrak tanpa henti, atau pemaksaan lembur tanpa bayaran adalah pelanggaran hukum. Kondisi ini dimanfaatkan oleh pelaku usaha untuk menerapkan kekerasan emosional, karena pekerja yang tidak tahu tidak akan mengadu atau memperjuangkan haknya. Pada akhirnya, rendahnya kesadaran hukum ini menciptakan lingkaran di mana praktik *emotional abuse* dapat terus berlangsung tanpa mendapat perlawanan.

Urgensi penelitian ini terletak pada tiga alasan. Pertama, pekerja informal di home industri tidak tercakup secara jelas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Kekosongan regulasi ini membuat mereka rentan terhadap eksploitasi dan kekerasan emosional. Kedua, rendahnya kesadaran hukum pekerja menjadi penyebab utama praktik *emotional abuse* terus berlangsung tanpa perlawanan. Tanpa kesadaran hukum yang baik, pekerja tidak akan memperjuangkan hak-haknya. Ketiga, tanpa adanya penelitian, praktik *emotional abuse* beresiko terus terjadi tanpa diketahui atau mendapatkan perhatian sehingga dapat terus berulang dan berpotensi terjadi di tempat kerja lain karena tidak adanya pencegahan maupun efek jera.

Penelitian oleh Dita Indah Riyanti Putri (2018) berjudul "Workplace Bullying pada Karyawan Baru" mengkaji perundungan yang dialami

karyawan baru di tempat kerja. Penelitian ini menjelaskan penyebab perundungan seperti gaya kepemimpinan yang keras, perbedaan pendidikan, dan budaya perusahaan. Jenis perundungan yang paling sering terjadi adalah kekerasan secara lisan dan tekanan batin. Namun, penelitian ini hanya meneliti karyawan tetap di perusahaan besar. Penelitian tersebut juga tidak menggunakan tinjauan hukum atau nilai-nilai Islam.⁷

Penelitian oleh Ika Adita Silviandari dan Avin Fadilla Helmi (2018) berjudul "Bullying di Tempat Kerja di Indonesia" mengkaji perundungan dari sudut pandang psikologi perusahaan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa perundungan sulit terlihat karena jarang dilaporkan oleh korban. Penelitian ini juga membahas berbagai jenis, seberapa sering, dan berapa lama perundungan berlangsung. Selain itu, penelitian ini menjelaskan bagaimana budaya di tempat kerja mempengaruhi cara orang melihat perundungan. Akan tetapi, penelitian ini hanya fokus pada psikologi. Penelitian tersebut belum mengaitkan temuan dengan aturan hukum seperti UU Cipta Kerja atau dengan prinsip maqashid syariah.⁸

Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan kesadaran hukum pekerja informal, praktik *emotional abuse* yang ditinjau dari ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta tinjauan maqashid syariah dalam satu studi kasus di home industri es.

⁷ Dita Indah Riyanti Putri, Skripsi: "Workplace Bullying pada Karyawan Baru" (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018).

⁸ Ika Adita Silviandari dan Avin Fadilla Helmi, Bullying di Tempat Kerja di Indonesia, Buletin Psikologi, Vol. 26, No. 2, 2018.

Penggabungan keempat komponen tersebut belum ditemukan pada penelitian-penelitian terdahulu. Manfaat dari kebaruan ini adalah dihasilkannya cara pandang baru yang menyatukan hukum positif dan maqashid syariah untuk mengukur kesadaran hukum pekerja informal sekaligus membuktikan apakah hak-hak pekerja dapat terpenuhi dan dilindungi oleh Undang-Undang Cipta Kerja, serta apakah ketentuan tersebut terealisasi pada pekerja informal.

Tiga teori utama digunakan dalam penelitian ini. Teori pertama adalah kesadaran hukum dari Soerjono Soekanto. Teori ini memiliki empat indikator, yaitu pengetahuan hukum, pemahaman hukum, sikap hukum, dan pola perilaku hukum.⁹ Teori kedua adalah relasi kuasa dari Max Weber. Weber mengidentifikasi tiga bentuk otoritas: tradisional, rasional-legal, dan karismatik.¹⁰ Teori ketiga adalah *emotional abuse* dari Loreleigh Keashly. Suatu tindakan disebut *emotional abuse* jika memenuhi tujuh ciri. Ketujuh ciri tersebut meliputi perilaku bermusuhan, pengulangan, ketidaksukaan korban, pelanggaran standar perlakuan, kerugian atau luka, unsur kesengajaan, dan perbedaan kekuasaan.¹¹ Ketiga teori tersebut digunakan untuk mengidentifikasi bentuk *emotional abuse*, menganalisis bentuk

⁹ Ellya Rosana, Kepatuhan Hukum sebagai Wujud Kesadaran Hukum Masyarakat, *Jurnal TAPIS* Vol.10, No.1, 2014, hal. 4.

¹⁰ Risvandi dan Alsar Andri, Teori Kekuasaan, *YUDABBIRU : Jurnal Administrasi Negara*, Vol. 4 No. 2, 2022, hal. 120-121.

¹¹ Loreleigh Keashly, "Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues," *Journal of Emotional Abuse* 1, no. 1 (1998).

kesadaran hukum pekerja, serta menganalisis relasi kuasa yang timpang di home industri.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini berfokus pada tiga hal, yaitu menganalisis bentuk *emotional abuse* apa saja yang dialami pekerja informal di home industri es X¹², bagaimana kesadaran hukum pekerja terhadap hak-haknya dalam menghadapi praktik tersebut ditinjau dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan yang terakhir menganalisis praktik *emotional abuse* menggunakan perspektif maqashid syariah.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang telah penulis paparkan diatas, maka fokus dalam penelitian ini adalah kesadaran hukum pekerja dalam praktik *emotional abuse* dalam hubungan kerja dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk *emotional abuse* yang dialami oleh pekerja informal di home industri es di X, Kabupaten Blitar?
2. Bagaimana bentuk kesadaran hukum pekerja informal di home industri es di X, Kabupaten Blitar mengenai praktik *emotional abuse* berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja?

¹² Nama lokasi, nama usaha dan identitas pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini disamarkan oleh peneliti untuk menjaga kerahasiaan informan serta menghindari dampak yang tidak diinginkan terhadap pihak yang bersangkutan.

3. Bagaimana tinjauan maqashid syariah terhadap praktik *emotional abuse* yang dialami pekerja informal di home industri es di X, Kabupaten Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menanggapi masalah yang telah dirumuskan sebelumnya agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka diperlukan sebuah tujuan penelitian. Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi bentuk *emotional abuse* yang dialami oleh pekerja informal di home industri es di X, Kabupaten Blitar.
2. Menganalisis bentuk kesadaran hukum pekerja informal di home industri es di X, Kabupaten Blitar mengenai hak-haknya dalam menghadapi praktik *emotional abuse* berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
3. Menganalisis praktik tinjauan maqashid syariah terhadap *emotional abuse* yang dialami pekerja informal di home industri es di X, Kabupaten Blitar.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang ilmu hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan. Pertama, penelitian ini akan memperjelas gambaran tentang apa saja bentuk-bentuk *emotional abuse* yang sering tidak terlihat di dunia kerja. Kedua,

penelitian ini mengamati sejauh mana para pekerja memahami hukum dan hak-hak mereka setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja berlaku. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperluas pemahaman teoritis mengenai bagaimana kesadaran hukum pekerja membentuk respons mereka terhadap praktik *emotional abuse* di dunia kerja, berdasarkan ketentuan UU Cipta Kerja.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi para pekerja, penelitian ini bisa menjadi bahan belajar bagi pekerja untuk lebih mengenali praktik-praktik tidak adil di tempat kerja, seperti intimidasi atau hak yang dipotong. Dengan mengetahui hak-hak mereka berdasarkan UU Cipta Kerja, pekerja menjadi lebih waspada dan berani untuk membela diri. Pada akhirnya, pengetahuan ini dapat memberi mereka kekuatan untuk menuntut haknya dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil.
- b. Bagi UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di lingkungan akademik UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan dan pengembangan materi. Kejadian nyata di home industri es bisa dijadikan contoh nyata (studi kasus). Selain itu, penelitian ini bisa menginspirasi mahasiswa lain untuk melakukan penelitian serupa di tempat atau dengan topik yang berbeda.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat berfungsi sebagai pijakan awal dan referensi yang berharga bagi peneliti lain yang tertarik pada topik serupa. Temuan-temuan empiris mengenai bentuk-bentuk *emotional abuse* di home industri es dapat menjadi bahan perbandingan untuk studi di lokasi atau sektor industri yang berbeda. Penelitian ini juga membuka peluang kajian lanjutan dengan menyoroti aspek-aspek baru yang belum terjawab.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahan penafsiran tentang istilah yang digunakan dalam penulisan judul skripsi diatas, maka perlu adanya penegasan istilah-istilah yang terdapat dalam judul. Adapun penegasan istilah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kesadaran Hukum

Kesadaran hukum adalah kesadaran dari dalam diri seseorang, bukan karena dipaksa atau diperintah dari luar untuk mematuhi aturan yang ada. Apabila kesadaran hukum seseorang bagus, maka hukuman hanya perlu diberikan pada mereka yang terbukti melanggar aturan. Kesadaran hukum juga diharapkan bisa membuat seseorang lebih patuh terhadap perintah dan larangan yang ada dalam hukum. Maka dari itu, upaya untuk meningkatkan kesadaran hukum adalah bagian penting dalam mewujudkan penegakan hukum. Namun

pada kenyataannya, kesadaran hukum masyarakat seringkali tidak diwujudkan dalam praktik kehidupan sehari-hari.¹³

2. Pekerja Informal

Pekerja informal merupakan tenaga kerja yang bekerja pada sektor informal dengan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya, namun umumnya tidak memiliki kontrak kerja resmi, jaminan sosial, maupun perlindungan hukum yang memadai.¹⁴

3. *Emotional abuse*

Yang dimaksud dengan *emotional abuse* atau kekerasan emosional adalah semua tindakan bahkan juga ketika seseorang sama sekali tidak bertindak yang dapat mengakibatkan gangguan pada perilaku, pola pikir, dan emosi. Praktik kekerasan emosional ini juga meliputi berbagai hal seperti penolakan, peneroran, pengasingan atau isolasi, eksploitasi, penghinaan, kekerasan lewat kata-kata, serta sikap tidak konsisten dalam memberikan dukungan emosional, cinta, dan kasih sayang.¹⁵

¹³ Azmiaty Zuliah, Kesadaran Hukum Masyarakat Terhadap Hukum Di Area Publik Kota Medan Dalam Kehidupan Sehari-Hari, *Jurnal Ilmiah Penegakan Hukum*, Vol. 8, No. 1, 2021, hal. 61.

¹⁴ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, “Hubungan Kerja Sektor Informal,” Kamus Hukum JDIH Kementerian Keuangan, [Definisi Hubungan kerja sektor informal | JDIH Kementerian Keuangan](#), diakses 5 Desember 2025..

¹⁵ Nuzulia Rahmawati dan Meidriani Ayu Siregar, Gambaran Resiliensi pada Pekerja Anak yang Mengalami *Abuse*, Vol. 1, No. 2, 2012, hal. 75.

4. Hubungan Kerja

Di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh yang didasarkan pada perjanjian kerja. Hubungan ini memiliki tiga unsur utama, yaitu adanya pekerjaan, upah, dan perintah. Istilah hubungan kerja sendiri sebenarnya digunakan untuk menyebut hubungan perburuhan.¹⁶

5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sebenarnya adalah penetapan dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Perppu ini dulu sempat ramai ditolak oleh berbagai kalangan, terutama masyarakat sipil, karena dianggap bermasalah dan kontroversial. Berbagai masalah yang muncul dari Perppu tersebut antara lain disebabkan oleh faktor formil (prosedural) maupun materiil (isi aturan).¹⁷

6. Maqashid Syariah

Secara sederhana, maqashid syariah bisa diartikan sebagai usaha untuk memahami makna, hikmah, tujuan, serta latar belakang

¹⁶ Karel Hein Tampone , dkk, Hubungan Kerja dalam Perspektif Hukum Ketenaga Kerjaan Berdasarkan Undang Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 *Jurnal Fakultas Hukum*, Vol. 12 No. 5, 2024.

¹⁷ Ely Dasnawati dan Dinda Suciana Rambe , Penetapan Perppu Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Perspektif Sosiologi Hukum, *Jurnal Hukum dan HAM Wicarana*, Vol. 2, No. 2, 2023, hal. 94.

mengapa suatu hukum dalam Islam ditetapkan. Konsep ini termasuk salah satu pembahasan yang sangat fundamental dalam ajaran Islam. Intinya, maqashid syariah menegaskan bahwa agama Islam datang untuk mewujudkan dan menjaga kemaslahatan atau kebaikan bagi seluruh umat manusia.¹⁸

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyampaian maksud dan gambaran yang jelas dalam penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan. Sistematika ini memuat informasi-informasi yang akan dijelaskan pada setiap bab. Masing-masing bab memiliki sub bab yang memberikan penjelasan terperinci dan berkesinambungan, sehingga mudah dipahami oleh pembaca.

Adapun bagian awal penelitian ini berisi halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, transliterasi, dan abstrak. Kemudian untuk bagian isi, terdiri dari enam bab, yaitu:

Bab I. Bab ini berisi pendahuluan yang berisikan gambaran singkat mengenai isi skripsi dan permasalahan yang akan diteliti yang mencakup dari latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan

¹⁸ Paryadi, Maqashid Syariah : Definisi dan Pendapat Para Ulama, Vol. 4, No. 2, 2021, hal. 206.

penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II. Bab ini memuat kajian teori. Dalam pembahasan ini, peneliti akan menguraikan teori kesadaran hukum, teori relasi kuasa, teori *emotional abuse*, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, maqashid syariah dan hasil penelitian terdahulu.

Bab III. Bab ini berisi metode penelitian. Pada bab ini peneliti akan memuat secara rinci apa saja metode yang di gunakan beserta alasannya, jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, dan teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta pengecekan keabsahan temuan dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV. Bab ini berisi paparan hasil penelitian yang dimana berisikan uraian tentang paparan data yang sesuai dengan topik pertanyaan-pertanyaan penelitian dan temuan penelitian.

Bab V. Bab ini berisi pembahasan yang berisikan penjelasan dan penjabaran yang sesuai dengan pertanyaan pada fokus penelitian.

Bab VI. Bab ini berisi penutup dengan memuat kesimpulan dan saran. Bab ini merupakan bagian dari penutupan, yang di mana pada kesimpulan menyajikan secara singkat dan ringkas pada seluruh penemuan penelitian yang berhubungan dengan masalah penelitian. Saran dalam hal ini diarahkan pada dua hal yakni untuk usaha memperluas hasil penelitian guna untuk perlu di adanya penelitian

lanjutan dan saran untuk perbaikan dalam penyelesaian masalah yang di angkat pada penelitian. Daftar rujukan, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, dan daftar riwayat hidup.