PERLINDUNGAN HAK MANTAN NARAPIDANA DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Di Kabupaten Gresik)

SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Ahmad Febriansyah
NIM. 221102030060

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARI'AH
2026

PERLINDUNGAN HAK MANTAN NARAPIDANA DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Di Kabupaten Gresik)

SKRIPSI

diajukan Kepada Universitas Islam Kiai Haji Achmmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu prasyarat
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Ahmad Febriansyah
NIM. 221102030060

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARI'AH
2026

PERLINDUNGAN HAK MANTAN NARAPIDANA DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Di Kabupaten Gresik)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)

Oleh:

Ahmad Febriansyah
NIM. 221102030060

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Oleh Pembimbing



Dr. Erfina Fuadatul Khilmi, S.H., M.H.
NIP.198410072019032007

PERLINDUNGAN HAK MANTAN NARAPIDANA DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Di Kabupaten Gresik)

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara

Hari: Rabu
Tanggal: 1 Juli 2026

Tim Penguji:

Ketua:	Sekretaris:
Achmad Hasan Basri, S.H., M.H.	**ST. Sariroh, M.H.**
NIP.198804132019031008	**NIP.199202252019032014**

Anggota:

1. H. Robitul Firdaus, S.H.I., M.S.I., Ph.D. ( )
2. Dr. Erfina Fuadatul Khilmi, S.H., M.H. ( )

Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah

Dr. Widani Hefni, M.A
NIP. 197911072018011004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

MOTTO

مَنْ يَشْتَقِّ عَلَى النَّاسِ يَشْتَقِّ اللَّهُ عَلَيْهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Artinya: "Barangsiapa mempersulit urusan orang lain, maka Allah akan mempersulitnya pada hari kiamat." (HR. Bukhari No. 7152)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah dijadikan sebagai kata pembuka dalam persembahan ini sekaligus menjadi ungkapan rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT. Melalui keridaan-Nya, nikmat yang tak terhingga telah dianugerahkan sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik oleh peneliti. Dengan penuh kerendahan hati, skripsi ini dipersembahkan oleh peneliti kepada:

1. Cinta pertama, teladan hidup, serta pintu surga bagi penulis adalah Bapak Samsudin dan Ibu Yuliah. Segala bentuk bantuan, semangat, motivasi, serta doa yang tidak pernah terputus telah diberikan oleh beliau kepada penulis selama ini, sehingga ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya layak disampaikan. Kesabaran hati Bapak dan Ibu dalam mendidik, menasihati, serta menjadi pengingat terkuat dalam kehidupan penulis sangatlah bermakna. Meskipun kesempatan untuk menempuh pendidikan hingga bangku perkuliahan tidak sempat dirasakan oleh beliau, penulis tetap dapat dididik, dimotivasi, serta diberikan dukungan hingga mampu menyelesaikan studi sampai jenjang sarjana. Semoga seluruh kebaikan yang telah diberikan kepada penulis selama ini dibalas oleh Allah SWT. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.
2. Kepada Muhammad Fikri Islahuddin selaku kakak penulis, doa dan semangat yang senantiasa diberikan telah menjadi kehangatan dan penguat bagi penulis selama ini.
3. Kepada pemilik NIM 222102030037 yang selama proses penyusunan skripsi telah menemani dan dijadikan sebagai sistem pendukung oleh penulis.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Kehadiran yang selalu tersedia, serta waktu, tenaga, pikiran, dan materi yang diberikan, telah menjadi bentuk perhatian yang sangat berarti bagi penulis.

4. Kepada teman-teman dekatku yang berada di grup anak didik aldi taher, yang telah menjadi bagian penting dalam setiap proses perjalanan ini. Terima kasih karena selalu hadir, bukan hanya dalam tawa dan cerita ringan, tetapi juga dalam lelah, cemas, dan keraguan yang sering datang tanpa aba-aba. Terima kasih atas waktu, perhatian, doa, dan dukungan yang tak pernah terasa setengah-setengah. Setiap kata penyemangat, setiap nasihat sederhana, dan setiap kehadiranmu telah menjadi penguat ketika langkah terasa berat. Dalam setiap proses panjang ini, kamu menjadi pengingat bahwa perjuangan tidak pernah benar-benar sendiri. Semoga karya sederhana ini menjadi bukti bahwa dukungan tulusmu memiliki arti yang begitu besar dalam pencapaianku hari ini.
5. Kepada Saudari saya yang bernama Siti Zubaidah, yang selalu hadir dengan doa, dukungan, dan perhatian yang tulus dalam setiap proses perjalanan ini. Terima kasih atas semangat yang tidak pernah putus, atas kesabaran dalam mendengarkan keluh kesah, serta atas kepercayaan yang selalu diberikan ketika langkah terasa berat. Kehadiran dan dukunganmu menjadi salah satu alasan kuat untuk terus bertahan dan menyelesaikan karya ini hingga akhir. Semoga pencapaian sederhana ini menjadi wujud rasa terima kasih dan kebanggaan kecil yang dapat kuberikan untukmu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas kehadirat Allah SWT telah dianugerahkan kehendak dan rida-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis sebagai tugas akhir, dengan disertai petunjuk, bimbingan, serta berbagai kemudahan yang telah diberikan. Sholawat serta salam senantiasa disampaikan kepada junjungan Nabi agung Muhammad SAW yang telah mengantarkan umat manusia menuju kehidupan yang diterangi oleh cahaya ilmu pengetahuan. Rasa syukur dipanjatkan oleh penulis kepada Allah SWT karena atas izin-Nya skripsi yang berjudul "Perlindungan Hak Mantan Narapidana Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Kasus Diskriminasi Dalam Persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) di Kabupaten Gresik" dapat diselesaikan. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Sahiron, M.A. Selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, MA. Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Bapak Achmad Hasan Basri, S.H., M.H. Selaku Koordinator Prodi Hukum Tata Negara
4. Ibu Dr. Erfina Fuadatul Khilmi, S.H., M.H selaku pembimbing Skripsi yang telah meluangkan tenaga dan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

5. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Noor Harisuddin, S.Ag, S.H, M.Fill.l., CLA Selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA)
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah banyak memberikan ilmu-ilmu selama dibangku kuliah.
7. Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negri Kiai Haji Achamd Siddiq Jember serta semua Citivitas, yang sudah membantu memberikan literatur serta refrensiyang bisa menunjang teori penelitian ini
8. Kepada seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna, sehingga saran serta kritik sangat diharapkan dari para pembaca demi penyempurnaan karya ini ke depannya. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pihak, khususnya bagi penulis sendiri.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember,11 Februari 2026

Penulis

ABSTRAK

Ahmad Febriansyah. 2026: *Perlindungan Hak Mantan Narapidana Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Di Kabupaten Gresik)*

Kata Kunci: SKCK, diskriminasi, mantan narapidana, hak atas pekerjaan, hak asasi manusia.

Penggunaan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) sebagai salah satu persyaratan utama dalam proses rekrutmen kerja yang berpotensi menimbulkan diskriminasi terhadap mantan narapidana. Meskipun hak atas pekerjaan telah dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pada praktiknya mantan narapidana masih mengalami hambatan dalam memperoleh pekerjaan akibat adanya persyaratan SKCK.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini yaitu: 1. Bagaimana implementasi persyaratan (SKCK) dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik?2. Bagaimana bentuk diskriminasi bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan? 3. Bagaimana perlindungan hak mantan narapidana khususnya terkait dengan persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik?

Tujuan penelitian ini yaitu: 1. Untuk mengimplementasi persyaratan (SKCK) dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik. 2.Untuk mengetahui bentuk diskriminasi bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan. 3. Untuk mengetahui perlindungan hak mantan narapidana khususnya terkait dengan persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan, sosiologi hukum dan konseptual. Teknik pengumpulan data mengunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian, teknik analisis data penelitian ini menggunakan Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian ini adalah: 1. SKCK masih dijadikan syarat administratif utama oleh perusahaan (sektor formal maupun industri) di Kabupaten Gresik, namun penerapannya belum memperhatikan prinsip proporsionalitas dan relevansi jenis pekerjaan — SKCK sering diterapkan secara umum tanpa mempertimbangkan hak mantan narapidana untuk memperoleh kesempatan kerja yang layak. Disnaker Kabupaten Gresik pun belum memiliki kebijakan khusus yang mengatur perlindungan mantan narapidana dalam akses pekerjaan. 2. Diskriminasi terlihat dari penolakan kerja setelah riwayat pidana diketahui melalui SKCK, perlakuan tidak setara dalam seleksi kerja, serta stigma sosial dan ketidakpercayaan dari pemberi kerja. Akibatnya mantan narapidana kesulitan memperoleh pekerjaan formal dan lebih banyak bekerja di sektor informal dengan penghasilan tidak tetap. 3. Perlindungan hak tersebut sebenarnya sudah dijamin dalam UUD 1945 dan prinsip HAM (hak atas pekerjaan dan perlakuan non-diskriminatif), tetapi belum terlaksana efektif karena belum ada regulasi khusus yang membatasi penggunaan SKCK dalam rekrutmen.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
MOTTO ..... **iv**
PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
ABSTRAK ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Konteks Penelitian 1
B. Fokus Penelitian 7
C. Tujuan Penelitian 8
D. Manfaat Penelitian 8
E. Definisi Isltilah 10
F. Sistematika Penulisan 11
BAB II KAJIAN PUSTAKA **13**
A. Penelitian Terdahulu 13
B. Kajian Teori 21
1. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan HAM 21
2. Teori Diskriminasi 23
3. Konsep Proporsionalitas HAM **26**
4. Konsep Al-Adl (العدل) 28
BAB III METODE PENELITIAN **32**
A. Jenis Penelitian 32
B. Pendekatan Penelitian 33
C. Lokasi Penelitian 35
D. Subjek Penelitian 36

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Teknik Pengumpulan Data 38
F. Teknik Analisis Data 40
G. Keabsahan Data 42
H. Tahap-Tahap Penelitian 45
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS 47
A. Gambaran Obyek Penelitian.....47
1. Profil Dinas tenaga kerja Kabupaten Gresik.....47
2. Visi dan Misi 55
3. Prinsip-prinsip dasar dinas tenaga kerja Gresik 56
B. Penyadian Data.....58
1. Implementasi persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan bagi mantan narapida di Kabupaten Gresik 58
2. Bentuk diskriminasi bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan 63
3. Perlindungan Hak Mantan Narapidana khususnya terkait dengan persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan 65
C. Pembahasan Temuan.....67
1. Problematika persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan bagi mantan narapidana di Kabupaten Gresik.....69
2. Bentuk diskriminasi tidak langsung bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan.....81
3. Perlindungan hak Mantan narapidana terhadap diskriminasi tidak langsung dalam persyaratan memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik 91
BAB V PENUTUP 99
A. Kesimpulan.....99
B. Saran.....100
DAFTAR PUSTAKA.....102

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Deskripsi Diskriminasi.....3
Tabel 1.2 Data Narapidana kabupaten Gresik.....4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 19
Tabel 3.1 Nama Informan 37
Tabel 4.1 Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Maret 2026 51

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Peta Lokasi Disnaker Kabupaten Gresik.....48

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam ketentuan pasal 28D ayat (2) UUD 1945: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Amanat ini dimaksudkan untuk mengakui hakikat kemanusian yang memiliki harkat dan martabat sebagai insan ciptaan Tuhan yang tidak bisa dihalangi, ditiadakan, dikurangi dan/atau dirampas oleh karena alasan apapun juga.[1] SKCK menjadi salah satu syarat utama dalam berbagai sektor pekerjaan, baik di instansi pemerintah maupun swasta. penerapan kebijakan ini menimbulkan berbagai permasalahan, terutama bagi mantan narapidana yang telah menjalani masa pidananya dan ingin kembali berpartisipasi dalam dunia kerja. Namun, keadaan di lapangan masih banyak terdapat perlakuan diskriminasi terhadap mantan narapidana khususnya di dalam lingkungan pekerjaan.[2] Adapun alasan penulis memilih penelitian di kabupaten Gresik. Pertama, Kabupaten Gresik sebagai wilayah industri menuntut kebijakan yang adaptif dan tidak diskriminatif dalam persyaratan kerja, [3]termasuk terkait penggunaan SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian). Tingginya kebutuhan tenaga kerja di daerah industri seharusnya mendorong kebijakan yang menyeimbangkan keamanan perusahaan dengan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[1] Hasaziduhu Moho, "Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan," *Jurnal Panah Keadilan* 1, no. 2 (2022)18.

[2] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK Sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi Dan Akses Kerja Mantan Narapidana," *Jurnal Hukum, Administrasi Publik Dan Negara* 2, no. 4 (2025): 246, https://doi.org/10.62383/hukum.v2i4.513.

[3] Galang Geraldy, "Determinasi Kapitalisme Industri dalam Politik Penataan Ruang Perkotaan di Kabupaten Gresik," *Jurnal Pemikiran Sosiologi* 4, no. 1 (2017): 25.

hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan[4]. Penggunaan SKCK sebagai syarat mutlak rekrutmen, terutama bagi pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan keamanan, keuangan, atau jabatan yang membutuhkan tingkat kepercayaan tinggi.

Selain itu, di Kabupaten Gresik banyak posisi kerja bersifat operasional yang lebih menekankan keterampilan, disiplin, dan produktivitas, sehingga persyaratan SKCK secara umum berpotensi menghambat akses kerja.[5] Dunia industri seharusnya menjadi sarana pemulihan sosial melalui pelatihan kerja, pembinaan, dan kesempatan kedua, bukan justru menutup akses ekonomi. Sebagai wilayah industri, Kabupaten Gresik menuntut kebijakan penggunaan SKCK yang proporsional: menjaga keamanan perusahaan, namun tetap menjamin hak masyarakat untuk bekerja dan memperoleh kesempatan hidup yang lebih baik.

Kedua adanya Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022 yang secara tegas mengatur kesamaan kesempatan kerja, rekrutmen inklusif, serta perlindungan dari diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Menunjukkan perlunya diberikan kebijakan secara khusus bagi mantan narapidana sebagai kelompok yang terdiskriminasikan. Hal ini seringkali dalam penegakannya mantan narapidana seringkali mengalami diskriminasi yang akan dielaborasikan lebih lanjut dalam tabel berikut.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[4] Tanisha Jahida et al., "Pengaruh Stigma Sosial Terhadap Reintegrasi Mantan Narapidana Di Masyarakat," *Jurnal of Indonesian Legal Studies* 1, no. 1 (2026): 2.

[5] Jahida et al.

Tabel 2.1
Deskripsi Diskriminasi

No.	Tempat	Deskripsi Diskriminasi
1	Pabrik kayu di wilayah Gresik kota	Bapak Sani (30 tahun), mantan terpidana yang bebas pada 9 Desember 2025, kesulitan memperoleh pekerjaan formal karena statusnya dan persyaratan SKCK. Ia kerap ditolak, sehingga kini bekerja serabutan dengan penghasilan tidak tetap, yang berdampak pada ketidakstabilan ekonomi meski stigma masyarakat mulai berkurang.[6]
2	Restoran di Kabupaten Gresik	Bapak Firman (28 tahun), mantan narapidana kasus narkoba yang bebas pada 13 Oktober 2024, kesulitan memperoleh pekerjaan karena sering ditolak. Ia sempat bekerja di sebuah restoran, namun mengalami perlakuan diskriminatif sehingga memilih keluar dan kini bekerja sebagai marbot masjid.[7]
3	Pabrik di Kabupaten Gresik	Bapak Bagus (27 tahun), mantan narapidana kasus narkoba yang bebas pada 8 Juli 2025, kesulitan mendapat pekerjaan karena sering ditolak setelah HRD melihat SKCK. Ia kerap diminta menunggu tanpa kepastian, sehingga memilih bekerja serabutan sebagai pengepul barang bekas[8].

Sumber: Observasi Wawancara Terkait Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) tahun 2026.

Sedangkan kondisi narapidana di Kabupaten Gresik berdasarkan data Lapas Kelas IIB Gresik (Warga Binaan Pemasyarakatan/WBP) menunjukkan bahwa jumlah penghuni lapas mencapai 1.502 orang, dengan rincian sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[6]Sani, diwawancarai oleh penulis, Gresik 11 Januari 2026
[7] Firman, diwawancarai oleh penulis, Gresik 15 Februari 2026
[8] Bagus, diwawancarai oleh penulis, 20 Februari 2026

Tabel 2.2
Data Narapidana kabupaten Gresik

Kategori	Jumlah
Pidana Umum	493
Narkotika	943
Korupsi	64
Trafficking	2
Terorisme	0
Total WBP	**1.502 Orang**

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar warga binaan di Kabupaten Gresik didominasi oleh kasus narkotika, diikuti pidana umum dan tindak pidana lainnya. Setiap warga binaan yang telah menyelesaikan masa pidananya akan kembali ke masyarakat sebagai mantan narapidana yang membutuhkan akses pekerjaan sebagai sarana reintegrasi sosial dan pemulihan ekonomi. Namun, tingginya jumlah warga binaan tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan ketersediaan akses kerja bagi mantan narapidana di masyarakat, karena adanya hambatan berupa persyaratan SKCK serta stigma sosial di dunia kerja.[9]

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa telah terjadi diskriminasi terutama bagi mereka seorang mantan narapidana. Secara empiris, terdapat kesenjangan antara jaminan hukum atas hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dengan realitas yang dialami mantan narapidana di lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hak atas pekerjaan bagi mantan narapidana di Kabupaten Gresik belum terlaksana secara efektif, sehingga adanya potensi mantan narapidana untuk kembali melakukan tindak

[9] Tingkatkan Integritas Pemasyarakatan, Kepala Rutan Gianyar, diakses pada tanggal 7 Juli 2026, https://lapasgresik.com/#

pidana yang sama, karena keterbatasan ekonomi yang disebabkan oleh praktik diskriminasi.

diskriminasi yang dialami oleh mantan narapidana sebagaimana tergambar dalam tabel di atas sesungguhnya bertentangan dengan prinsip keadilan yang ditegaskan dalam ajaran Islam. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Ma'idah [5]: 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:"Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Ayat ini secara tegas melarang sikap tidak adil yang didasarkan pada kebencian atau prasangka terhadap suatu kelompok tertentu, termasuk prasangka masyarakat maupun dunia kerja terhadap mantan narapidana. Perlakuan pihak perusahaan yang menolak Bapak Sani, Bapak Firman, dan Bapak Bagus semata-mata karena status mereka sebagai mantan narapidana tanpa mempertimbangkan kompetensi, itikad baik, maupun upaya mereka untuk memperbaiki diri mencerminkan bentuk "syana'an" (kebencian/stigma) sebagaimana disebut dalam ayat tersebut, yang justru dilarang untuk dijadikan dasar dalam bertindak tidak adil. Dengan demikian, praktik diskriminasi berbasis status SKCK terhadap mantan narapidana di Kabupaten Gresik tidak hanya menyalahi jaminan hukum atas hak bekerja, tetapi juga bertentangan dengan nilai-nilai keadilan universal yang diajarkan dalam Al-Qur'an,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

sehingga memperkuat urgensi perlunya kebijakan yang lebih berpihak pada pemulihan hak-hak mantan narapidana sebagai bagian dari upaya reintegrasi sosial yang efektif.

Penelitian ini penting karena penerbitan SKCK telah diatur dalam peraturan kepolisian negara Republik Indonesia No. 6 Tahun 2023 pasal 1 angka 1[10] adalah peraturan yang mengatur penerbitan SKCK oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Pasal 1 angka 1 dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 mendefinisikan:

> SKCK sebagai surat resmi yang diterbitkan oleh Polri yang berisi keterangan mengenai ada atau tidaknya catatan kepolisian seseorang, yang berfungsi sebagai alat administratif untuk mengetahui riwayat hukum individu.

Dari Ketentuan tersebut merupakan dokumen resmi yang berisi catatan kriminal dan penting untuk diberikan perlindungan kepada mantan narapidana karena persyaratan SKCK. Penelitian ini pernah diteliti oleh Nur Fajrina Amalia Abidin, Persamaan dengan skripsi penulis adalah sama-sama membahas mengenai diskriminasi terhadap mantan narapidana, khususnya dalam memperoleh pekerjaan dan pemenuhan hak asasi manusia setelah selesai menjalani masa pidana. Kedua penelitian juga menyoroti adanya stigma negatif masyarakat serta hambatan sosial yang menyebabkan mantan narapidana sulit diterima kembali di lingkungan kerja maupun masyarakat. Sedangkan perbedaann pada kedua penelitian yaitu, Tesis yang ditulis oleh Nur Fajrina Amalia Abidin membahas diskriminasi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan dari aspek sosiologi hukum dan praktik

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[10] Sekretariat Negara Republik Indonesia. Peraturan Kapolri Negara Republik Indonesia No 6 Tahun 2023 Tentang Penerbitan SKCK Oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).

ketenagakerjaan. [11]Sedangkan penelitian yang disusun oleh penulis lebih menekankan pada hambatan mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan akibat persyaratan SKCK yang memunculkan potensi diskriminasi dan pembatasan hak bekerja bagi mantan narapidana.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam proses memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik, mengidentifikasi bentuk diskriminasi yang dialami mantan narapidana dalam dunia kerja, serta mengkaji perlindungan hak mantan narapidana atas pekerjaan sebagai bagian dari hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara.[12] Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penggunaan SKCK dalam rekrutmen tenaga kerja telah sesuai dengan prinsip non-diskriminasi dan proporsionalitas dalam perlindungan hak asasi manusia.

Berdasarkan uraian diatas bertolak dari asumsi ini, maka penulis memilih judul Perlindungan Hak Mantan Narapidana Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Kasus Diskriminasi Dalam Persyaratan SKCK Di Kabupaten Gresik).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana implementasi persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik?

[11] A. Nur Fajrina Amalia Abidin, Analisis Diskriminasi Mantan Narapidana Dalam Mendapatkan Pekerjaan (Kajian Sosiologi Hukum), Makassar, 2024. Hal. 7-8.

[12] Dianita Pratiwi et al., "Bentuk-Bentuk Diskriminasi Pada Siswa Kelas VI UPT SDN 2 Blitarejo," *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 1, no. 3 (2024): 5, diakses 12 Mei 2026, https://journal.formosapublisher.org/index.php/jpgsd/article/view/7085.

2. Bagaimana bentuk diskriminasi bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan?
3. Bagaimana perlindungan hak mantan narapidana khususnya terkait dengan persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengkaji Implementasi persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bentuk diskriminasi bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perlindungan hak mantan narapidana khususnya terkait dengan persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik.

D. Manfaat penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Manfaat penelitian ini adalah kontribusi apa yang diberikan setelah penelitian selesai. Penelitian ini menawarkan beberapa keunggulan, diantaranya keunggulan teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

   Secara teoritis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam kajian hak asasi manusia terhadap mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan. Dan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan pustaka dan

rujukan selanjutnya khususnya oleh mahasiswa progam studi Hukum Tata Negara.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti:

Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti untuk menambah pemahaman mendalam mengenai mekanisme hukum terkait SKCK, perlindungan hak mantan narapidana, serta implikasinya terhadap akses pekerjaan.

b. Bagi Mantan Narapidana

Menjadi sumber informasi mengenai hak-hak mereka serta langkah administratif yang dapat ditempuh dalam proses pengurusan SKCK dan pencarian kerja, sehingga memperkuat posisi mereka dalam mengakses kesempatan kerja yang layak.

c. Bagi Penegak Hukum:

Penelitian ini memberikan masukan bagi penegak hukum, khususnya Kepolisian, untuk mengevaluasi dan meningkatkan mekanisme penerbitan SKCK agar lebih mendukung prinsip non-diskriminasi serta tujuan reintegrasi mantan narapidana.

d. Bagi Pemberi Kerja (*Employar*)

Memberikan pemahaman mengenai pentingnya menilai kompetensi dan rekam rehabilitasi individu, bukan hanya catatan kriminal masa lalu, sehingga dapat mengurangi stigma dan diskriminasi dalam proses rekrutmen.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

E. Definisi Istilah

1. Perlindungan Hak: Perlindungan hak merujuk pada rangkaian norma, prosedur, dan mekanisme hukum yang dimaksudkan untuk menjamin pengakuan, pemenuhan, dan penegakan hak asasi individu termasuk hak atas pekerjaan dan non-diskriminasi baik terhadap tindakan negara maupun pihak swasta. Dalam konteks mantan narapidana, perlindungan hak menuntut adanya keseimbangan antara kepentingan keamanan publik dan hak individu untuk reintegrasi sosial-ekonomi.[13]
2. Mantan Narapidana: Mantan narapidana adalah individu yang pernah dijatuhi pidana dan telah menjalani hukuman; setelah bebas, mereka menjadi subjek kebijakan pemasyarakatan dan reintegrasi yang bertujuan mengembalikan hak-hak sipil dan sosialnya. Kajian empiris menempatkan mantan narapidana sebagai kelompok rentan terhadap stigma dan hambatan akses pekerjaan.[14]
3. Pekerjaan: Pekerjaan adalah aktivitas untuk memperoleh penghasilan dan memenuhi kebutuhan hidup. Dalam hukum ketenagakerjaan, pekerjaan merupakan hak setiap warga negara yang harus diakses tanpa diskriminasi, termasuk bagi mantan narapidana.[15]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

13 Muhammad Reza Muharam, St. Fatmawati L., dan La Ode Muhram, "Akibat Hukum Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Bagi Mantan Narapidana," Sultra Law Review 6, no. 2 (2024): 3489–3501

14 Indi Naidha, "Implementasi Program Reintegrasi Sosial Narapidana dalam Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan," Aurelia: *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 1, no. 3 (2025): 45–58.

15 Kamus Besar Bahasa Indonesia, Diakses pada tanggal 24 Mei 2026. https://kbbi.web.id/kerja

4. Persyaratan SKCK: Persyaratan SKCK meliputi dokumen administrasi, prosedur identifikasi (sidik jari), dan verifikasi catatan. Regulasi modern mengatur penerbitan, masa berlaku, dan layanan elektronik, tetapi belum memuat prosedur pembersihan catatan (expungement) atau pedoman penilaian rehabilitasi yang dapat mencegah diskriminasi administratif.[16]
5. Diskriminasi: diskriminasi diartikan sebagai perlakuan tidak adil atau pengucilan terhadap individu atau kelompok berdasarkan karakteristik tertentu seperti ras, agama, jenis kelamin, atau status sosial.[17]

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan kerangka isi atau outline yang mengatur pembahasan ke dalam bab-bab dan sub-bab sesuai dengan permasalahan nya. Sistematika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan, Bab ini memuat beberapa penjelasan yang berkaitan dengan latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II: Kajian pustaka, Bab ini memuat penjelasan mengenai penelitian terdahulu, dan kajian kepustakaan yang menyangkut antara lain: penelitian terdahulu, dan kajian teori terkait perlindungan hak mantan narapidana

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[16] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana," *Jurnal Hukum, Administrasi Publik dan Negara* 2, no. 4 (Juli 2025): 246–257

[17] "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Korban Diskriminasi di Indonesia," *ResearchGate*, diakses 12 Mei 2026, https://www.researchgate.net/publication/380262458_Analisis_Perlindungan_Hukum_Terhadap_Korban_Diskriminasi_di_Indonesia.

terhadap persyaratan skck dalam memperoleh pekerjaan (studi kasus di kabupaten Gresik)

BAB III: Metode Penelitian, Bab ini diuraikan secara jelas meliputi jenis penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, keabsahan data dan tahap tahap penelitian.

BAB IV: Dalam Bab IV, membahas tentang penyajian data dan analisis, didalamnya menjelaskan tentang gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis, dan pembahasan temuan terkait hasil penelitian dengan kajian yang mendalam terkait dengan perlindungan hak mantan narapidana terhadap persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan (studi kasus di kabupaten Gresik)

BAB V: Kesimpulan dan saran, Bab ini memuat penjelasan dengan menyimpulkan hasil penelitian serta rekomendasi ataupun saran saran yang diberikan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu

Dalam hal pencarian terhadap judul dan problematika yang sama, peneliti dalam hal ini mendapatkan beberapa penelitian terdahulu yang cukup relavan dengan topik yang dibahas. Dalam hal untuk mencegah adanya kesamaan dalam fokus penelitian dengan ini penulis merujuk pada beberapa karya ilmiah yang berupa skripsi, tesis, serta jurnal, yakni:

1. Tesis yang ditulis oleh A. Nur Fajrina Amalia Abidin, mahasiswa progam studi Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, yang berjudul "Analisis Diskriminasi Mantan Narapidana Dalam Mendapatkan Pekerjaan (Kajian Sosiologi Hukum)", pada tahun 2024. Fokus penelitian pada tesis ini berisi bahwa mantan narapidana masih sering menghadapi diskriminasi dalam mencari pekerjaan, seperti adanya stigma sosial serta kebijakan perusahaan yang sering menolak pelamar yang pernah melakukan tindak pidana. Kurangnya pengawasan dari dinas ketenagakerjaan yang seharusnya bisa menjamin semua masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan terkait perekrutan tanpa adanya diskriminasi sebagaimana yang sudah diatur dalam perundang-undangan. Hal ini berdampak kepada mantan narapidana yang sulit untuk kembali ke masyarakat dan tidak mendapatkan hak atas pekerjaan secara adil, sehingga hal ini perlu

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dianalisis terhadap penerapan hukum serta upaya konkret untuk mencegah perlakuan diskriminasi.[18]

Unsur Kebaruan penelitian skripsi saya adalah berfokus pada praktik diskriminasi secara umum dan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan, penelitian ini secara lebih spesifik menganalisis persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) sebagai bentuk diskriminasi struktural dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan empiris berbasis hak asasi manusia dan perlindungan hukum untuk menguji kesesuaian praktik penggunaan SKCK dengan prinsip non-diskriminasi, hak konstitusional atas pekerjaan, serta kewajiban negara dalam memberikan perlindungan hukum. Penelitian ini lebih terfokuskan di Kabupaten Gresik, sehingga memberikan kontribusi baru dalam melihat persoalan diskriminasi mantan narapidana secara lebih sistemik dan konstitusional.

2. Skripsi yang ditulis oleh Imam Aulia Abdi, Mahasiswa prodi kesejahteraan sosial fakultas dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun 2024 dengan judul "Penerimaan Masyarakat Dalam Pemberian Akses Kerja Bagi Mantan Narapidana (Studi Kasus Di Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh)." Penelitian ini membahas penerimaan mantan narapidana di kecamatan Simeulue Timur terkhususnya dalam memperoleh pekerjaan. meskipun dalam interkasi sosial sehari-hari

[18] A. Nur Fajrina Amalia Abidin, Analisis Diskriminasi Mantan Narapidana Dalam Mendapatkan Pekerjaan, skripsi (Universitas Hasanuddin Makassar), 2024. Hal. 7-8

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

diterima oleh masyarakat, akan tetapi masih ada rasa kekhawatiran, kecurigaan serta stigma negatif yang masih ada sehingga kurangnya rasa kepercayaan mereka dalam memberikan lapangan pekerjaan. hal itu menimbulkan hambatan sosial, psikologis, serta struktural terhadap mantan narapidana seperti rendahnya rasa kepercayaan diri dan minimnya peluang kerja pada sektor formal, sehingga mereka harus bekerja dalam sektor informal atau mencari pekerjaan ke luar daerah. pokok pembahasan ini menekankan bahwasannya adanya stigma sosial dan permasalahan internal mantan narapidana yang secara langsung mempengaruhi kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak, yang berarti bukan hanya adanya hambatan administratif saja.[19]

kebaruan skripsi saya terletak pada, Skripsi Imam Aulia Abdi menitikberatkan pada aspek penerimaan masyarakat dan kendala sosial mantan narapidana dalam memperoleh akses kerja dengan pendekatan kesejahteraan sosial dan perspektif sosiologis. Sementara itu, skripsi yang disusun oleh penulis mengkaji persyaratan SKCK sebagai bentuk diskriminasi struktural dalam rekrutmen tenaga kerja serta menganalisisnya berdasarkan prinsip hak asasi manusia dan non diskriminasi. Selain itu, penelitian yang disusun saat ini menggunakan metode empiris yang fokus penelitiannya ada di Kabupaten Gresik, sehingga memberikan kontribusi baru yang tidak hanya melihat

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[19] Imam Aulia Abdi, Penerimaan Masyarakat dalam Pemberian Akses Kerja bagi Mantan Narapidana (Studi Kasus di Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh) (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2024). Hal 37-40

penerimaan sosial, tetapi juga menguji kesesuaian praktik administratif dengan jaminan hak konstitusional atas pekerjaan.

3. Skripsi yang berjudul "Surat Keterangan Catatan Kepolisian Bagi Mantan Koruptor Perspektif Ahlul Al-Halli Wal Al-'Aqdi al-Mawardi (Studi Penerbitan SKCK Mantan Koruptor Bakal Calon Anggota Legislatif di Polresta Malang Pemilu 2019)", yang ditulis pada tahun 2019, oleh Sania Nungky Novia, Prodi Hukum Tata Negara Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Fokus penelitian ini terdapat pada stigma sosial, ketidakpercayaan masyarakat, serta pelabelan negatif terhadap mantan narapidaa sehingga mempengaruhi mereka dalam memperoleh pekerjaan. Penelitian ini mengamati bahwa masyarakat masih kurang kepercayaan terhadap mantan narapidana karena mereka menganggap mantan narapidana berpotensi akan mengulangi tindak kejahatan. Masyarakat berpedapat adanya ketidak setujuan terkait penerbitan SKCK bagi mantan koruptor, dikarenakan banyaknya kebutuhan SKCK untuk persyaratan pekerjaan. Terutama untuk persyaratan bagi bakal calon anggota DPRD mantan koruptor. Secara kepribadian tidak elok sepertinya seorang yang telah melanggar hukum mewakili kita dalam kursi legislatif. Hal itu berdampak kepada kepercayaan masyarakat terhadap mantan koruptor. Oleh karena itu, banyak masyarakat yang kurang percaya kepada mantan narapidana khususnya mantan koruptor yang ingin menjadi calon

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

anggota legislatif, sehingga kebanyakan mereka berpindah alih profesi ke pekerjaan informal[20]

Kebaruan skripsi Saya terletak pada, Skripsi Sania berfokus pada penerbitan SKCK bagi mantan koruptor dalam konteks hak politik (pencalonan legislatif) dengan perspektif fiqh siyasah dan pemikiran Al-Mawardi, sehingga titik tekannya berada pada aspek politik dan kepemimpinan. Sementara itu, skripsi yang disusun oleh secara spesifik mengkaji SKCK dalam konteks hak atas pekerjaan sebagai hak konstitusional dan hak asasi manusia.

4. Jurnal yang ditulis oleh Imam Aulia Abdi, Sabirin, dan Wirda Amalia membahas stigma sosial masyarakat terhadap mantan narapidana di Kecamatan Simeulue Timur yang berdampak pada sulitnya memperoleh pekerjaan. Masyarakat masih memiliki rasa curiga dan khawatir bahwa mantan narapidana akan mengulangi tindak pidana, sehingga peluang kerja mereka menjadi terbatas. Akibatnya, banyak mantan narapidana hanya bekerja di sektor informal serta mengalami dampak psikologis seperti rendah diri dan kehilangan motivasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa hambatan mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan dipengaruhi oleh faktor sosial, psikologis, dan administratif.

   Kebaruan skripsi saya terletak pada jurnal yang ditulis oleh Imam Aulia Abdi, Sabirin, dan Wirda Amalia lebih menitikberatkan pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[20] Sania Nungky Novia, "Surat Keterangan Catatan Kepolisian bagi Mantan Koruptor Perspektif Ahlul Al-Halli Wal Al-'Aqdi al-Mawardi (Studi Penerbitan SKCK Mantan Koruptor Bakal Calon Anggota Legislatif di Polresta Malang Pemilu 2019)" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019). Hal.101

stigma sosial masyarakat, penerimaan sosial, serta dampak psikologis yang dialami mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan, maka skripsi ini secara lebih spesifik mengkaji persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) sebagai bentuk diskriminasi struktural dan administratif dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

5. Jurnal yang berjudul "Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Bagi Mantan Narapidana di Kepolisian Sektor", yang ditulis oleh Muhammad Jafarus Yusuf, Agnes Fitriyantica, pada tahun 2024, Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM. Fokus permasalahan yang terdapat pada penelitian ini membahas terkait adanya pengaruh status kewarganegaraan terhadap penggunaan layanan *e-government* di Indonesia, adanya fokus permasalahan yang terletak pada rendahnya pemanfaatan layanan *e-government* oleh masyarakat karena adanya hambatan struktural maupun individual, seperti adanya perbedaan status kewarganegaraan yang dapat mempengaruhi akses terhadap layanan publik, keterbatasan digital, ketidakmerataan infrastruktur teknologi, serta belum optimalnya integrasi dan kejelasan regulasi dalam penyelenggaraan layanan digital pemerintah, berbagai faktor ini menyebabkan kualitas pelayanan publik berbasis digital belum berjalan efektif dan belum mampu menjangkau seluruh kelompok pengguna secara setara sehingga *e-government* belum mencapai tujuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

utamanya sebagai sistem layanan yang inklusif, mudah diakses, dan responsif bagi seluruh masyarakat.[21]

Kebaruan skripsi saya terletak pada fokus kajian yang berbeda. Jika jurnal tersebut membahas efektivitas pelayanan SKCK berbasis e-government dari perspektif administrasi publik, sedangkan skripsi yang saya tulis mengkaji SKCK sebagai instrumen yang berpotensi menimbulkan diskriminasi terhadap mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan. Penelitian yang saya tulis lebih menekankan pada analisis perlindungan HAM dan hak konstitusional atas pekerjaan serta implementasinya di Gresik, bukan pada aspek pelayanan publik semata.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1.	Analisis Diskriminasi Mantan Narapidana Dalam Mendapatkan Pekerjaan (Kajian Sosiologi Hukum)	Nur Fajrina Amalia Abidin	Keduanya sama-sama terfokuskan pada analisis terhadap bentuk diskriminasi yang dialami oleh mantan narapidana	tesis yang disusun oleh A. Nur Fajrina Amalia Abidin lebih konseptual serta penelitiannya lebih luas, sedangkan penelitian yang disusun saat ini lebih terfokuskan pada evaluasi regulasi SKCK dalam konteks satu wilayah.
2.	Penerimaan Masyarakat Dalam Pemberian Akses Kerja Bagi Mantan Narapidana (Studi	Imam Aulia Abdi	Terdapat kesamaan dalam kedua penulisan tersebut bahwa mantan	Perbedaannya terletak pada titik analisis utama yaitu skrispi imam menekankan aspek

[21] Muhammad Jasafarus Yusuf, Agnes Fitriyantia, "Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Bagi Mantan Narapidana di Kepolisian Sektor", *Policies On Regulatory Reform Law Journal (PLJR)*, Vol 1, No 1, Tahun 2024. Hal.10

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

No.	Judul Penelitian	Penulis	Persamaan	Perbedaan
	Kasus Di Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh)		narapidana menghadapi kesulitan dalam reintegrasi ekonomi, seperti karena penolakan sosial ataupun hambatan administratif	penerimaan masyarakat, sedangkan skripsi yang disusun saat ini menyoroti kebijakan hukum dan administratif SKCK sebagai faktor penghambat utama
3.	Surat Keterangan Catatan Kepolisian Bagi Mantan Koruptor Perspektif Ahlul Al-Halli Wal Al-'Aqdi al-Mawardi (Studi Penerbitan SKCK Mantan Koruptor Bakal Calon Anggota Legislatif di Polresta Malang Pemilu 2019)	Sania Nungky Novia	Keduanya memiliki persamaan bahwa mantan narapidana terdapat kesulitan dalam memperoleh pekerjaan	Skripsi yang disusun saat ini lebih terfokuskan pada permasalahan SKCK, sedangkan skrispi yang disusun oleh Sania Novia lebih fokus pada aspek sosial dan stigma masyarakat sebagai hambatan utama.
4.	Penerimaan Masyarakat Dalam Pemberian Akses Kerja Bagi Mantan Narapidana (Studi Kasus Dikecamatan Simeulue Timur Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh)	Imam Aulia Abdi, Sabirin, dan Wirda Amalia	Persamaan yang terdapat pada jurnal imam dengan skripsi yang disusun saat ini terletak pada fokus keduanya yang sama-sama meneliti hambatan mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan.	terdapat perbedaan penelitian, dimana jurnal penelitian imam berada di aceh sedangkan skripsi yang disusun saat ini berada di kabupaten Gresik
5.	Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Bagi Mantan	Muhammad Jafarus Yusuf, Agnes Fitriyantica	Kedua penelitian tersebut sama-sama membahas terkait regulasi SKCK bagi	perbedaan daripada kedua penelitian tersebut yakni penelitian yang disusun saat ini memiliki fokus

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER

No.	Judul Penelitian	Penulis	Persamaan	Perbedaan
	Narapidana di Kepolisian Sektor		mantan narapidana dan bagaimana implementasiny a	penelitian terhadap evaluasi regulasi SKCK bagi mantan narapidana yang diimplikasi terhadap hak mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan. Selanjutnya, jurnal tersebut berfokus pada penelitian terkait efektivitas pelayanan SKCK melalui e-government bagi mantan narapidana.

B. Kajian Teori

Kajian teori merupakan bagian yang berisi tentang fokus pembahasan teori-teori yang digunakan sebagai dasar analisa di dalam penelitian Melalui kajian teori peneliti dapat mengkaji fokus permasalahan lebih mendalam lagi serta secara spesifik dalam menjawab rumusan permasalahan dan fokus penelitian pada penellitian ini.[22]

1. Konsep Perlindungan HAM

Pengakuan dan perlindungan Hak Asasi Manusia merupakan salah satu ciri dari negara hukum. Hak Asasi manusia adalah hak dasar atau kewarganegaraan yang melekat pada individu sejak ia lahir secara kodrat yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Esa yang tidak dapat dirampas dan dicabut keberadaannya dan wajib dihormati,

[22] Rafiatul Gege, Perlindungan Hukum Terhadap Anak Terlantar Karena Kematian Orang Tua Akibat Wabah (Studi Kasus di Desa Wonosari Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso Tahun 2020), (Skripsi, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024), 24

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah dan setiap orang demi kehormatan dan perlindungan harkat dan martabat manusia. Selain dari pada itu, Indonesia wajib melaksanakan perlindungan dan penegakan HAM untuk warga negaranya karena Indonesia telah pelakukan perjanjian-perjanjian Internasional dalam masalah penegakan HAM.[23]

Dalam buku HAM yang ditulis nurliah nurdin John Locke menyatakan bahwa adanya hak kodrati (natural rights) yang melekat pada setiap manusia yaitu hak atas hidup, hak kebebasan, dan hak milik terpisah dari pengakuan politis yang diberikan oleh negara kepada mereka dan justru hak kodrati ini telah lebih dulu ada dari sebuah negara. Sehingga negaralah yang seharusnya mengakui dan melindungi hak-hak kodrati tersebut.[24]

Dalam jurnal perlindungan hak asasi manusia dengan judul perlindungan hak asasi manusia dalam perspektif negara hukum Indonesia, Jawahir Thontowi berpendapat bawa, hak-hak dasar minimal antara lain: hak untuk tidak ditahan sewenang-wenang (*arbitrary arrest*); hak akan peradilan yang bebas dan tidak memihak (*fair and* impartial *trial*); hak akan bantuan hukum (*legal asistance*); hak akan praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*), sedangkan hak dasar yang tidak boleh dilanggar antara lain, hak atas kehidupan,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[23] Eko Hidayat, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Di Indonesia," *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 2 (2021): 80.

[24] Nurliah Nurdin Dan Astika Ummy Athahira "*Hak Asasi Manusia Gender Dan Demokrasi*" (Jakarta: Cv Sketsa Media,2022)5.

kebebasan dari penganiayaan, dan dari perlakuan atau hukuman yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat, kebebasan dari perbudakan dan kerja paksa; kebebasan dari penjara karena hutang, kebebasan berpikir, berhati nurani dan beragama.[25]

Adapun Penerapan hak dasar dan hak kodrat tersebut harus mengedepankan prinsip hak asasi manusia.

a. Hak-Hak tersebut tidak bisa ditarik oleh siapapun, termasuk pemerintah atau lembaga lainnya, kecuali dalam keadaan tertentu yang diatur oleh hukum dengan mempertimbangkan kepentingan yang sah
b. hak-hak tersebut tidak dapat dibagi-bagi, menegaskan bahwa HAM tidak bisa diperjual belikan
c. hak-hak tersebut saling terkait, mengindikasikan bahwa hak-hak tersebut saling mendukung satu sama lain serta tak bisa dipisahkan.

Ini berarti bahwa perlindungan terhadap satu hak tidak boleh berterkaitan dengan perlindungan hak lainnya.[26]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

2. Teori Diskriminasi

Diskriminasi dikenal dalam bahasa Inggris pada awal abad ke-17. Istilah ini berasal dari bahasa Latin *Discrimat* dan terdiri dari kata *dis* (artinya mengklasifikasikan atau memisahkan) dan crimen (artinya

[25] Fadli Andi Natsif, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Negara Hukum Indonesia," *jurnal Perlindungan Hak Asasi Manusia* 19, No. 3 (2019): 153.

[26] Ryco Davictor S Rahmad Radifan, M. Irsyad Fs, "Perlindungan Dan Pemajuan Hak Asasi Manusia Di Tingkat Nasional Dan Internasional," *Jurnal Pendidikan Politik* 14, No. 2 (2024): 90.

diputuskan berdasarkan pertimbangan baik atau buruk).[27] Dalam jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur Theodorson menjelaskan mengenai diskriminasi yaitu perbuatan tidak seimbang terhadap perorangan atau sekelompok orang tertentu, biasanya dilakukan secara kategoris atau yang memiliki atribut khas seperti berdasarkan ras, suku, agama, atau kelas-kelas sosial lainnya. Istilah ini biasanya digambarkan sebagai suatu perbuatan yang dilakukan oleh pihak mayoritas dengan pihak minoritas yang lemah, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa perbuatan mereka merupakan sifat yang tidak bermoral dan tidak demokratis.[28]

Pembagian diskriminasi menurut Theodorson dapat terjadi dalam dua bentuk:

a. Diskriminasi secara langsung, dimana pada diskriminasi ini tindakan yang secara jelas memperlakukan seseorang dengan cara yang berbeda atau lebih rendah dibandingkan orang lain dalam situasi yang sama.
b. Diskriminasi tidak langsung, Dimana kebiasaan, aturan, atau kebijakan yang tampak netral tetapi, dalam praktiknya berdampak negatif secara tidak proporsional terhadap kelompok tertentu Pelecehan verbal atau fisik serta pengucilan sosial terhadap individu atau kelompok tertentu merupakan bentuk nyata dari sebuah diskriminasi.[29]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[27] Arista Putri Aryanti Et Al., "Diskriminasi Terhadap Perempuan Dalam Bidang Pendidikan," *Seminar Nasional & Call For Paper Hubisintek*, 2023, 455.

[28] Salma Aisha et al., "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Korban Diskriminasi Di Indonesia," *Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur* 2, no. 1 (2024): 411.

[29] Salma Aisha et al, "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Korban Diskriminasi Di Indonesia, 411

Adapun Karakteristik diskriminasi menurut pandangan Theodorson dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Adanya perlakuan yang tidak setara

Diskriminasi selalu ditandai dengan adanya perbedaan perlakuan antara satu individu atau kelompok dengan kelompok lainnya. Perlakuan tersebut dapat berupa pembatasan hak, penolakan kesempatan, maupun perlakuan yang merugikan pihak tertentu. Misalnya, mantan narapidana ditolak bekerja hanya karena status sosialnya tanpa mempertimbangkan kemampuan atau kompetensinya.[30]

b. Berdasarkan kategori sosial tertentu

Diskriminasi muncul karena adanya penggolongan masyarakat berdasarkan identitas tertentu seperti ras, agama, suku, jenis kelamin, kelas sosial, ataupun latar belakang lainnya. Penggolongan ini kemudian melahirkan perlakuan berbeda terhadap kelompok tertentu.

c. Dipengaruhi oleh prasangka dan stereotip

Diskriminasi biasanya lahir dari prasangka (prejudice) dan stereotip negatif terhadap kelompok tertentu. Seseorang dianggap buruk, berbahaya, atau tidak layak hanya karena identitas kelompoknya, bukan karena tindakan individualnya.

d. Terjadi dalam berbagai bidang kehidupan

Diskriminasi dapat terjadi dalam bidang pekerjaan, pendidikan, hukum, pelayanan publik, maupun kehidupan sosial sehari-hari. Dalam

[30] Diki Risyanto and Juju Juandi, "Diskriminatif Kesantunan Berbahasa Tuturan Youtuber Game Online Mobile Legend," *Jurnal Diksatrasia* 6, no. 2 (2022): 209.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

konteks ketenagakerjaan, diskriminasi dapat berupa syarat administratif yang menghambat kelompok tertentu memperoleh pekerjaan.

e. Menimbulkan ketidakadilan sosial

Dampak utama diskriminasi adalah hilangnya kesempatan yang sama dan munculnya ketidakadilan dalam masyarakat. Kelompok yang didiskriminasi sering mengalami pengucilan sosial, hambatan ekonomi, bahkan kehilangan hak-hak dasarnya sebagai warga negara.

3. Konsep Proporsionalitas HAM

Menurut Robert Alexy, prinsip proporsionalitas merupakan metode untuk menilai apakah pembatasan hak dasar dapat dibenarkan secara konstitusional. Sementara itu, Pendapat Aharon Barak, prinsip proporsionalitas adalah alat untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan publik dan perlindungan hak individu. Negara tidak boleh menggunakan kekuasaan secara berlebihan ketika membatasi kebebasan warga negara.[31] Dengan demikian, Konsep proporsionalitas adalah alat untuk menguji Tindakan yang rasional. Istilah proporsionalitas merupakan suatu tindakan yang masuk akal disebut proporsional,sebaliknya,disebut tidak proporsional jika Tindakan tertentu tidak masuk akal.[32]

Karakteristik proporsionalitas HAM pada dasarnya merupakan prinsip yang digunakan untuk menilai apakah suatu pembatasan terhadap hak asasi manusia dapat dibenarkan atau justru melanggar HAM. Prinsip ini menekankan bahwa negara tidak boleh membatasi hak warga negara secara

[31] Robert Alexy, "Constitutional Rights and Proportionality," *Revus* 22 (2014): 51

[32] Edy Sunaryo Berutu, "Penangkapan Dan Penahanan Tersangka Menurut Kuhap Dalam Hubungannya Dengan Hak Asasi Manusia," *Jurnal Lex Crimen* 6, No. 6 (2017).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

berlebihan, melainkan hanya dalam batas yang benar-benar diperlukan untuk mencapai tujuan yang sah. Menurut Renata Arianigtyas Zainal Abidin et al. dijelaskan bahwa pembatasan hak harus dilakukan berdasarkan undang-undang, diperlukan (*necessary*), proporsional atau sebanding dengan tujuan yang hendak dicapai, dan tidak diterapkan secara diskriminatif.[33] Adapun karakteristik-karakteristik proporsionalitas HAM yaitu:

a. Adanya dasar hukum yang jelas (prescribed by law)

Prinsip proporsionalitas menghendaki bahwa setiap pembatasan hak asasi manusia tidak boleh dilakukan secara sewenang-wenang, melainkan harus didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang jelas dan sah. Dasar hukum tersebut penting untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan oleh negara serta memberikan kepastian hukum bagi masyarakat mengenai alasan, ruang lingkup, dan batas pembatasan hak yang dilakukan pemerintah. Pembatasan HAM tanpa landasan hukum yang jelas dapat dianggap bertentangan dengan prinsip negara hukum dan perlindungan HAM.

b. Unsur kebutuhan (*necessity*)

Pembatasan HAM hanya dapat dilakukan apabila benar-benar diperlukan untuk melindungi kepentingan tertentu, seperti ketertiban umum, keamanan, kesehatan masyarakat, moral publik, atau hak dan kebebasan orang lain. Dalam prinsip ini, negara wajib membuktikan

[33] Renata Arianigtyas Zainal Abidin, Asfinawati, Suhadi, *"Membatasi Tanpa Melanggar*,"(Yogyakarta: Center for Religious and Cross-cultural Studies,2019)12

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

bahwa pembatasan tersebut memang diperlukan dan tidak terdapat alternatif lain yang lebih ringan dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, prinsip necessity menekankan bahwa pembatasan hak harus menjadi langkah terakhir dan dilakukan secara minimal agar tidak menghilangkan hak warga negara secara berlebihan.

c. Keseimbangan atau kesebandingan (*proportionality*)

Prinsip proporsionalitas menuntut adanya keseimbangan antara tindakan pembatasan yang dilakukan negara dengan tujuan yang ingin dicapai. Suatu pembatasan dianggap proporsional apabila tingkat pembatasannya tidak melebihi kebutuhan yang mendasarinya. Semakin besar pembatasan yang dilakukan terhadap hak individu, maka semakin kuat pula alasan yang harus dibuktikan oleh negara. Prinsip ini bertujuan mencegah tindakan represif dan berlebihan yang dapat merugikan hak asasi manusia, sehingga pembatasan tidak dijadikan alat untuk menekan kebebasan masyarakat secara tidak adil.[34]

4. Konsep Al-Adl (العدل)

Keadilan berasal dari bahasa arab "adl" yang artinya bersikap dan berlaku dalam keseimbangan. Keseimbangan meliputi keseimbangan antara hak dan kewajiban dan keserasian dengan sesama makhluk. Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau orang

[34] Renata Arianigtyas Zainal Abidin, Asfinawati, Suhadi, "Membatasi Tanpa Melanggar,"81-83

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

lain sesuai haknya atas kewajiban yang telah di lakukan.[35] Salah satu landasan normatif dari prinsip tersebut tercantum dalam Q.S. Al-Ma'idah ayat 8, yang menekankan kewajiban untuk berlaku adil dalam setiap keadaan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karna Allah,menjadi saksi dengan adil. Dan jangan lah sekali-kali kebencian mu terhadap suatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang sedang kamu kerjakan".(Q.S al-maidah :8)[36]

Dalam jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial Humaniora hadis yang palingm relevan dengan tema yang diangkata yaitu:

HR. Muslim No. 1827:

إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرَ مِنْ نُورٍ، عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ، وَكِلْتَا يَدَيْهِ يَمِينٌ، الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ، وَأَهْلِيهِمْ، وَمَا وَلُوا

Artinya: Dari Abi Hurairah RA dia berkata: Bersabda Rasulullah SAW: Sesungguhnya orang-orang yang bersikap adil dalam menetapkan hukum akan berada di sisi Allah di atas mimbar-mimbar dari cahaya. Yang paling utama di antara mereka dalam memutuskan perkara adalah yang paling kuat komitmennya dalam menegakkan keadilan. Mereka yang menunda keputusan demi mempertimbangkan secara cermat hingga ke hadapan para malaikat, akan mendapatkan curahan rahmat Allah, ilmu dari-Nya, dan keridhaan-Nya. (HR. Muslim, No. 1827).

[35] Afifa Rangkuti," Konsep Keadilan Dalam Perspektif Islam" *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.Vi, No.1,2017 Hal 3

[36] Rofingi, "Asas Equality Before The Law Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Konstitusi Indonesia Studi Tentang Implementasi Hukum Pidana Di Indonesia (skripsi, IAIN, purwokerto, 2019)."

Hadits ini memberikan gambaran tentang kedudukan yang sangat terhormat bagi mereka yang menjunjung tinggi keadilan, yang tidak hanya dipandang sebagai perbuatan sosial, tetapi juga sebagai amal spiritual yang memperoleh balasan mulia dari Allah SWT. Simbol mimbar cahaya mencerminkan kemuliaan yang dianugerahkan kepada orang-orang yang menjadikan keadilan sebagai sikap hidup.[37]

Menurut Khalifah Umar bin Khattab, keadilan merupakan prinsip yang mengharuskan seorang pemimpin maupun penegak hukum memperlakukan setiap orang secara setara tanpa membedakan kedudukan, status sosial, maupun latar belakang seseorang. Dalam *Risalah al-Qadha* kepada Abu Musa al-Asy'ari, Umar menegaskan agar hakim "mempersamakan manusia dalam majelisnya, dalam pandangannya, dan dalam keputusannya, sehingga orang yang terpandang tidak berharap memperoleh perlakuan istimewa, dan orang yang lemah tidak berputus asa terhadap keadilan." Prinsip tersebut menunjukkan bahwa keadilan tidak boleh dipengaruhi oleh identitas atau keadaan seseorang, melainkan harus didasarkan pada hak yang dimiliki setiap individu.[38]

Konsep keadilan Umar bin Khattab, perlakuan yang secara otomatis menolak atau mengesampingkan mantan narapidana hanya karena riwayat pidananya bertentangan dengan prinsip persamaan dan keadilan. Penilaian terhadap seseorang seharusnya didasarkan pada

[37] Anri Saputra," Aktualisasi Nilai-Nilai Hadits Nabi Dalam Pendidikan Karakter Peserta Didik" *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial Humaniora* Volume 3 Nomor 1 2025 hal 147

[38] La Aludin La Daa," Sosok Umar Bin Khaṭṭab Dan Latar Belakang Lahirnya Risalah Al-Qaḍā" *Jurnal Hukum Dan Syariah* Vol. Xiii, No. 1, Juni 2017 Hal 115

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

kompetensi, integritas, serta kemampuan menjalankan pekerjaan, bukan semata-mata pada status masa lalunya. Dengan demikian, negara maupun pemberi kerja perlu memberikan kesempatan yang adil kepada mantan narapidana untuk berintegrasi kembali ke dalam masyarakat, sepanjang tidak terdapat ketentuan hukum yang secara tegas membatasi jenis jabatan tertentu. Perlindungan terhadap hak memperoleh pekerjaan merupakan wujud implementasi keadilan yang menjamin setiap warga negara memperoleh kesempatan yang sama tanpa diskriminasi yang tidak proporsional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian dibutuhkan suatu metode untuk menemukan jawaban dan kejelasan dari sebuah penelitian. Dengan menggunakan metode penelitian akan memberikan kemudahan dalam memecahkan masalah dari persoalan yang diteliti. Penelitian akan dilakukan dengan hati-hati dengan berpedoman pada metode yang sudah ditentukan, sehingga nantinya diperoleh pemecahan suatu masalah.

Pengertian sederhana metode penelitian adalah tata cara bagaimana melakukan penelitian. Metode penelitian membicarakan mengenai tata cara pelaksanaan penelitian. Istilah metode penelitian terdiri atas dua kata, yaitu kata metode dan kata penelitian. Kata metode berasal dari bahasa Yunani, yaitu *methodos* yang berarti cara atau menuju suatu jalan. [39]Metode merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan suatu cara kerja (sistematis) untuk memahami suatu subjek atau objek penelitian, sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan termasuk keabsahannya. Adapun pengertian penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara ilmiah, baik bersifat kuantitatif mau-pun

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[39] Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok, Prenadamedia Group, 2016, Hal.2-3

kualitatif, eksperimental maupun non-eksperimental, interaktif maupun non interaktif.[40]

Adapun metode penelitian yang digunakan untuk penulisan skripsi ini, sebagai berikut:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris. [41]Penelitian hukum empiris merupakan penelitian hukum yang mengkaji bagaimana hukum bekerja dan diterapkan dalam kehidupan masyarakat. Penelitian ini tidak hanya menelaah norma hukum tertulis, tetapi juga melihat pelaksanaan hukum di lapangan melalui fakta sosial, perilaku masyarakat, maupun praktik lembaga yang berkaitan dengan objek penelitian. Dengan demikian, penelitian hukum empiris menempatkan hukum sebagai perilaku nyata (*law in action*) yang dipengaruhi oleh faktor sosial, budaya, ekonomi, dan lingkungan masyarakat.[42]

B. Pendekatan Penelitian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi pendekatan undang-undang (*statute approach*), pendekatan sosiologi hukum (*sociological approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

1. Pendekatan undang-undang merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan

[40] Jonaedi Efendi, Johnny Ibrahim, "Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris", 2-3

[41] Soerjono Soekanto, "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum"* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 5–15

[42] Soerjono Soekanto, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum", 5–15

dengan isu hukum yang diteliti. Dalam penelitian ini, pendekatan undang-undang digunakan untuk mengkaji berbagai ketentuan mengenai hak asasi manusia, hak atas pekerjaan, diskriminasi, serta regulasi mengenai Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, serta Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerbitan SKCK.

2. Sosiologi hukum merupakan cabang ilmu yang mempelajari bagaimana hukum itu saling berpengaruh terhadap kehidupan bermasyarakat. Dalam pendekatan sosiologi hukum tidak hanya melihat dari sisi aturan tertulis saja, namun juga digunakan untuk melihat bagaimana hukum diterapkan dan bekerja dalam kehidupan masyarakat. Pendekatan ini berfokus pada perilaku sosial, realitas masyarakat, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas suatu aturan hukum.[43] Dalam penelitian ini, pendekatan sosiologi hukum digunakan untuk menganalisis praktik diskriminasi terhadap mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan akibat persyaratan SKCK, termasuk stigma sosial dan penerimaan masyarakat maupun perusahaan terhadap mantan narapidana di Kabupaten Gresik.
3. Pendekatan konseptual merupakan pendekatan yang dilakukan dengan menggunakan konsep-konsep, doktrin, serta pandangan para ahli hukum

[43] Nur Solikin, "*Pengantar Ilmu Hukum Indonesia, ed. Muhibbin"* (Jember: STAIN Jember Press Jl, 2014).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

yang berkaitan dengan isu yang diteliti. Pendekatan ini digunakan untuk memahami konsep perlindungan hak asasi manusia, prinsip non-diskriminasi, hak atas pekerjaan, dan konsep proporsionalitas dalam pembatasan hak. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat membangun argumentasi hukum berdasarkan teori dan pendapat para sarjana hukum.[44]

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana lokasi penelitian tersebut akan dilakukan, wilayah penelitian pada umumnya memuat tentang Lokasi (organisasi, peristiwa, teks, dan sebagainya) dan unit analis. Lokasi penelitian adalah tempat penelitian dilakukan. Sesuai dengan judul, maka penelitian dilaksanakan di Kabupaten Gresik.[45] Adapun alasan penulis meneliti di kabupaten Gresik yaitu:

1. Kabupaten Gresik merupakan wilayah industri dengan kebutuhan tenaga kerja yang tinggi, sehingga seharusnya memiliki kebijakan ketenagakerjaan yang tidak diskriminatif, termasuk dalam penggunaan persyaratan SKCK bagi pencari kerja mantan narapidana.
2. Banyak pekerjaan di Kabupaten Gresik bersifat operasional dan lebih mengutamakan keterampilan serta produktivitas, namun persyaratan SKCK justru sering menjadi hambatan bagi mantan narapidana untuk memperoleh pekerjaan formal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[44] Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Bayumedia Publishing, 2013), 306–310.

[45] Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

3. Penulis menemukan adanya praktik diskriminasi terhadap mantan narapidana di Kabupaten Gresik, seperti penolakan kerja setelah perusahaan melihat SKCK, sehingga menunjukkan adanya kesenjangan antara perlindungan hak atas pekerjaan dengan realitas di lapangan.[46]

D. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini dalam pengumpulan datanya menggunakan ke informan. Dalam penelitian ini peneliti akan mencari data dari pihak-pihak yang dianggap paling tahu tentang data yang akan dicari. Adapun sumber data penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Sumber Data Primer

   Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dan data tersebut memberikan informasi atau data kepada pihak pengumpul data. Data penelitian pada sumber data primer atau sumber utama ini yaitu data kata-kata dan tindakan ysng diperoleh dari hasil peneliti dalam mewawancarai atau mencari informasi dari subjek penelitian yang dilakukan bersama pustakawan.[47]

   Dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaannya namun tidak menutup kemungkinan untuk menambah pertanyaan tambahan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini adalah penelitian empiris, sebab menggunakan data primer yang diperoleh dari

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[46] Galang Geraldy, "Determinasi Kapitalisme Industri dalam Politik Penataan Ruang Perkotaan di Kabupaten Gresik," *Jurnal Pemikiran Sosiologi* 4, no. 1 (2017): 25.

[47] Ita Arikhatul Mujahidin, Diah Sunarsih, dan Moh. Toharudin, "Peran Perpustakaan Sekolah dalam Meningkatkan Literasi Membaca Siswa Kelas IV di SDN Sawojajar 01," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, no. 19 (2022): hal 185-186

pihak di terkait terutama di Kabupaten Gresik. dalam pelaksanaannya, penulis melakukan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, PT Angkasa Raya Steel, serta mantan narapidana guna memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan implementasi persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Tabel 3.1
Nama Informan

No	Nama Informan	Status
1	Muzzayin Arifin	Pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik
2	Moh Fajar Trisnaamijaya	Kepala HRD PT. Angkasa Raya Steel Gresik
3	Sani	Mantan Narapidana
4	Firman	Mantan Narapidana
5	Bagus	Mantan Narapidana

Berdasarkan tabel informan penelitian, narasumber yang terlibat dalam penelitian ini terdiri atas beberapa pihak yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian. Informan tersebut meliputi Muzzayin Arifin selaku Pengantar Kerja Ahli Muda pada Dinas Tenaga Kerja, Moh. Fajar Trisnaamijaya selaku Kepala Human Resource Development (HRD) PT Angkasa Raya Steel, serta tiga mantan narapidana yaitu Sani, Firman, dan Bagus. Pemilihan informan tersebut dilakukan guna memperoleh data dan informasi yang komprehensif terkait implementasi persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam proses rekrutmen tenaga kerja, serta untuk mengetahui bentuk perlindungan hak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan. Dengan melibatkan pihak pemerintah, perusahaan, dan mantan narapidana sebagai subjek yang mengalami secara langsung penerapan kebijakan tersebut, diharapkan data yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang objektif dan sesuai dengan kondisi di lapangan.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digali untuk melengkapi serta memperkaya sumber data primer. Adapun fungsinya yaitu sebagai pelengkap dari data primer yang sudah ada. Penulis data sekunder diperoleh melalui buku-buku, jurnal, artikel, penelitian terdahulu, atau data pendukung lainya yang diperoleh dari instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini.[48]

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahap awal untuk mengumpulkan data-data dalam melakukan penelitian.pengumpulan data merupakan salah satu langkah yang paling penting dalam melakukan penelitian.[49] Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[48] Agus Marimin, Sumadi, dan Tira Nur Fitria, "Sistem Pengupahan Pada Karyawan dalam Prespektif Islam," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 10, no. 3 (2024): 3411

[49] Ganis Nurma Febriarti, "Eksplorasi Teknologi Digital dalam Pengembangan Media Pembelajaran SBdP Berbasis Kearifan Lokal Seni Tari Guna Meningkatkan Kreativitas Siswa di SDN Ngabean Ponjong," *Jurnal PGSD Indonesia (JPI)* 7, no. 2 (Desember 2021): 5

1. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu kegiatan ilmiah empiris yang mendasarkan fakta-fakta lapangan maupun teks, melalui pengalaman panca indra tanpa menggunakan manipulasi apapun. Untuk dapat mendekati fenomena sosial, seorang *observer* atau pengamat perlu memiliki kedekatan akses dengan *setting* dan subjek penelitian.[50]

Observasi melibatkan semua indera (penglihatan, pendengaran, penciuman, bau, dan perasa). Metode observasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana hak yang di peroleh mantan nara pidana dalam mendapatkan pekerjaan yang layak atas adanya SKCK.

a. Metode Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh sebuah keterangan tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peawawancara dengan responden dan juga menggunakan pedoman wawancara *interview guide*, serta cara pengumpulan datanya dengan mengadakan dialog secara langsung (*face to face*) dengan responden untuk mendapatkan sebuah data yang diperlukan baiki dalam situasi yang sebenarnya ataupun dalam situasi yang sengaja dibuat untuk keperluan tersebut.[51]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[50] Hasyim Hasanah, *"*Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)", *Jurnal at-Taqaddum*, Volume 8, Nomor 1, Juli 2016, Hal-42

[51] Nor Anisa, Budi Setiawati, *"Persepsi Masyarakat Terhadap Praktik Pernikahan Usia Dini Di Desa Lumbang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong"*, JAPB : Volume 4 Nomor 2, 2021, hal-1516

Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterprestasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal itu kita bisa ditemukan melalui observasi.

b. Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi merupakan Teknik pengumpulan data yang diambil dari dokumen atau catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita,biografi,peraturam,dan kebijakan. Sementara dokumen berbentuk gambar dapat berupa foto, gambar hidup, sketsa, dan lain-lain.[52] Dalam penelitian ini yang paling utama adalah tentang hak yang di peroleh mantan nara pidana dalam mendapatkan pekerjaan yang layak atas adanya SKCK di Kabupaten Gresik.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan difahami. Jadi, analisis merupakan suatu usaha mencari dan menata secara sistematis catatan hasil pengumpulan data untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap kasus yang diteliti.[53] Dalam penelitian ini ada tiga kegiatan yang dilakukan dalam analisis data, di

[52] Rumina, *"Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Pendidikan,"* ILJ: Islamic Learning *Journal Pendidikan Islam,* Prodi PAI STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang, 7, no. 2 (2023), Hal-176

[53] 932111618_bab3.pdf, diakses pada tanggal 7 Desember 2025, hal 55-56

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

antaranya adalah (1) reduksi data, (2) sajian data, (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi. Tiga komponen tersebut terlibat dalam proses dan saling berkaitan serta menentukan hasil akhir analisis. Dalam penelitian ini menggunakan analisis interaksi tiga komponen tersebut.

1. Reduksi data

   Reduksi data menunjuk kepada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pemisahan, dan pentransformasian data "mentah" yang terlihat dalam catatan tertulis lapangan. Reduksi data adalah kegiatan yang tidak terpisahkan dari analisis data. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang mempertajam, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengorganisasikan data dalam satu cara, dimana kesimpulan akhir dapat digambarkan dan diverifikasikan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang data yang tidak perlu.[54]

2. Penyajian data (*Data display*)

   Data yang telah direduksi, maka selanjutnya akan di sajikan. Dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Setelah data reduksi kemudian disajikan dengan bentuk uraian naratif dengan menyusun inf ormasi yang diperoleh dengan sistematis agar mudah dipahami. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dengan

[54] Afif Haniifan dan Salman Alfarisi, "Strategi Pengembangan Da'wah KH Raden Hisyam Syafi'ie terhadap Masyarakat Dusun Gandu Yogyakarta," *Jurnal Bina Ummat: Membina dan Membentengi Ummat* 6, no. 1 (2023), Hal 44-45

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

menyusun uraian singkat atau teks bersifat naratif berdasarkan hasil reduksi data terhadap hasil wawancara.[55]

3. Penarikan kesimpulan (*Conclution drawing/verfication*)

Pada tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Pada tahap ini peneliti akan menyimpulkan atau verifikasi dengan cara mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola, penjelasan serta sebab akibat dari kualitas hidup pada mantan nara pidana dalam mendapatkan pekerjaan yang layak atas adanya SKCK.[56]

Setelah melakukan verifikasi maka peneliti akan menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari proses analisis data serta tahap akhir pengolahan data.

G. Keabsahan Data

Dalam suatu penelitian diperlukan teknik pemeriksaan untuk menentukan keabsahan data dalam penelitian tersebut. Hasil penelitian tentu saja harus dipertanggungjawabkan dan dapat dipercaya, untuk itu diperlukannya pengecekan keabsahan data yang tujuannya adalah untuk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[55] Dian Haryanti, Warjio, dan Budi Hartono, "Implementasi Permendagri Nomor 8 Tahun 2016 Terhadap Pelayanan KTP Elektronik Pada Kantor Camat Medan Amplas," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 5, no. 3 (2023), Hal 2486

[56] Keke Herliany, "Hardiness Pada Mahasiswa Yang Berwirausaha," *Journal of Creative Student Research (JCSR) 1*, no. 2 (April 2023) 257-258

membuktikan bahwa apa yang diamati oleh peneliti sesuai dengan apa yang telah terjadi di lapangan.[57]

Teknik pengabsahaan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. triangulasi merupakan usaha untuk Mengecek keabsahan data atau informasi dari sudut pandang yang berbeda-beda terhadap apa yang telah dilakukan oleh periset, caranya adalah dengan sebanyak mungkin mengurangi ketidak jelasan dan makna ganda yang terjadi ketika data dikumpulkan dan dianalisis. Dengan ini penulis menggunakan Teknik triangulasi data dan triangulasi metodologi.

1. Triangulasi Data

   Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dengan membandingkan dan mengecek kembali data yang diperoleh dari berbagai sumber. Dalam triangulasi data, peneliti menggunakan lebih dari satu sumber informasi untuk memperoleh data mengenai fenomena yang sama. Tujuannya adalah untuk mengetahui konsistensi data sehingga hasil penelitian menjadi lebih objektif dan dapat dipercaya.

   Triangulasi data dapat dilakukan melalui perbandingan hasil wawancara antar informan, hasil observasi di lapangan, maupun dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Apabila data yang diperoleh dari berbagai sumber menunjukkan kesamaan informasi, maka data tersebut

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[57]Muftahatus Sa'adah, Gismina Tri Rahmayanti, and Yoga Catur Prasetiyo, "Strategi Dalam Menjaga Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif", *Journal Al'adad:Jurnal Tadris Matematika*, Vol.1, No.2 (Desember 2022), 61

dapat dinyatakan memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.[58] Sebaliknya, apabila terdapat perbedaan informasi, maka peneliti perlu melakukan analisis lebih lanjut untuk menemukan penyebab perbedaan tersebut. Dalam penelitian ini, triangulasi data dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari beberapa informan, yaitu pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, pihak HRD perusahaan, dan mantan narapidana sebagai pencari kerja. Data dari masing-masing informan kemudian dibandingkan untuk mengetahui kesesuaian informasi terkait penggunaan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam proses rekrutmen kerja.

2. Triangulasi Metodologi

Triangulasi metodologi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu metode pengumpulan data terhadap fenomena yang sama. Teknik ini digunakan agar kelemahan dari satu metode dapat dilengkapi oleh metode lainnya, sehingga data yang diperoleh menjadi lebih akurat dan mendalam. Dalam triangulasi metodologi, peneliti dapat menggunakan beberapa metode seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi secara bersamaan. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari informan mengenai pengalaman dan pandangan mereka. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi dan situasi di lapangan. Sedangkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[58] Wiyanda Vera Nurfajriani et al., "Triangulasi Data dalam Analisis Data Kualitatif," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10, no. 17 (2024): 826–833

dokumentasi digunakan untuk memperkuat data berupa arsip, peraturan, surat, maupun dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian[59].

Melalui penggunaan berbagai metode tersebut, peneliti dapat membandingkan hasil data dari masing-masing metode. Apabila data yang diperoleh menunjukkan kesesuaian, maka data penelitian dapat dinyatakan valid dan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dalam penelitian ini, triangulasi metodologi dilakukan dengan cara menggabungkan metode wawancara kepada informan, observasi terhadap praktik rekrutmen kerja, serta dokumentasi berupa peraturan perundang-undangan, dokumen persyaratan kerja, dan data pendukung lainnya terkait penggunaan SKCK dalam proses penerimaan tenaga kerja.

H. Tahap-Tahap Penelitian

Bagian ini menguraikan tentang rencana pelaksaaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan *design*, penelitian sebenarnya, dan sampai pada penulisan laporan. [60]

1. Tahap Pra-Riset

Tahap pra-Riset adalah tahapan sebelum pelaksanaan penelitian, pada tahapan ini dilakukan perencanaan untuk melakukan penelitian yang didalamnya mencakup perencanaan beberapa hal yang di antaranya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[59] Dedi Susanto, Risnita, dan M. Syahran Jailani, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah," *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* 1, no. 1 (2023): 53

[60] Ali, Z. (2021). *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: Sinar Grafika),105

penentuan lokasi penelitian, hal yang akan di teliti, jenis dan pendekatana penelitian. [61]

2. Tahap Riset

Tahap Riset adalah tahapan berlangsungnya suatu penelitian, atau pelaksanaan berbagai hal yang telah di rencanakan di tahap Pra Riset.[62]

3. Tahap Pasca-Riset

Tahap pasca Riset adalah tahapan paling akhir dalam suatu penelitian. Titik fokus pada tahap ini adalah bagaimana cara penyajian data dan hasil penelitian ke dalam suatu karya ilmiah yang di bagian akhir terhadap kesimpulan dan saran yang penting untuk perbaikan atau merupakan suatu Solusi untuk permasalahan yang diteliti sebelumya.[63]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[61] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram:Mataram University Press, 2020),123
[62] Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*
[63] Nurul Qamar,etl *Metode Penelitian Hukum* (Makassar: CV. Social Politic Genius 2020)

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Disnaker (Dinas Tenaga Kerja) adalah lembaga pemerintah tingkat daerah (kabupaten/kota/provinsi) yang bertanggung jawab mengelola urusan ketenagakerjaan. Disnaker bertugas merumuskan kebijakan, mengawasi regulasi, memfasilitasi pencari kerja, serta melindungi hak-hak pekerja. Kadang digabung dengan transmigrasi (Disnakertrans).[64]

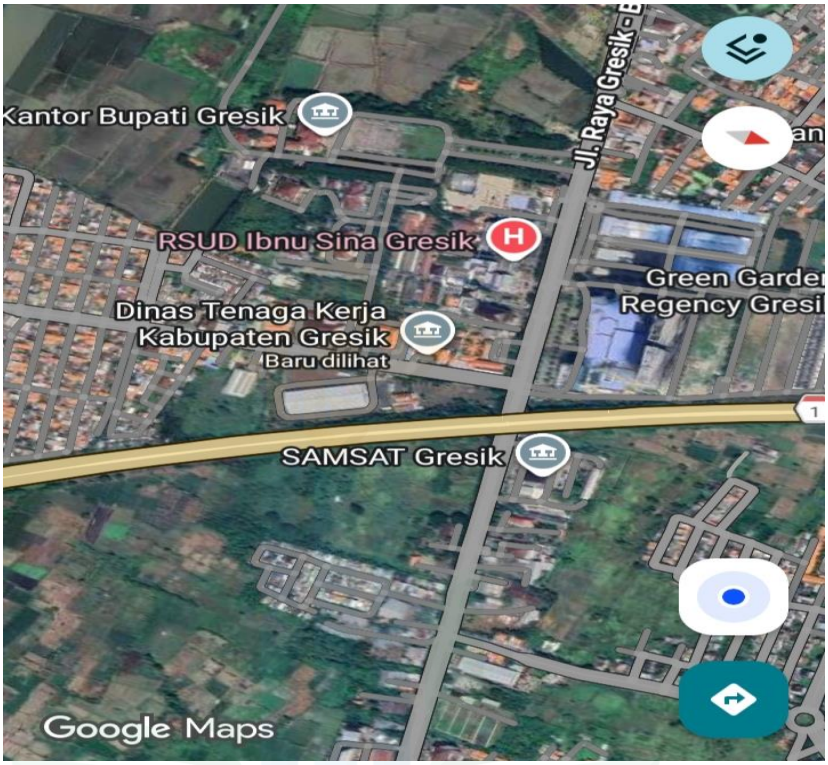
Disnaker Kabupaten Gresik (Dinas Tenaga Kerja) adalah instansi pemerintah yang bertanggung ja wab atas urusan ketenagakerjaan di Gresik, Jawa Timur, berlokasi di Jl. DR. Wahidin Sudiro Husodo No. 233, Lokasinya berada di jalur utama perkantoran pemerintahan, berdekatan dengan Gedung Nasional Indonesia (GNI) dan kantor BPD Jatim cabang Gresik, memudahkan akses dari pusat kota maupun terminal Kebomas[65]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[64] Henriko Tobing And Faizal Nasution, "Tingkat Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Urusan Ketenagakerjaan Perspektif Pegawai," *Jurnal Ketenagakerjaan* 15, No. 1 (2020): 71.

[65] Muzzayin Arifin, diwawancarai oleh penulis, 26 Maret 2026

Gambar 4.1
Peta Lokasi Disnaker Kabupaten Gresik



Sumber: Google maps lokasi Disnaker Kabupaten Gresik

Berikut adalah batasan-batasan dan keadaan lokasi Disnaker Gresik:

a. Sebelah Kanan (Timur): Berdekatan dengan area perkantoran komersial dan pemukiman warga di sepanjang Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo.
b. Sebelah Kiri (Barat): Arah menuju Bunder/Tol Gresik, dekat dengan area bisnis dan gedung perkantoran lainnya.
c. Depan: Jalan Utama Dr. Wahidin Sudirohusodo yang merupakan jalur dua arah yang ramai.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

d. Belakang: Area perumahan penduduk atau area terbuka perkebunan/industri kecil.[66]

Berdasarkan penjelasan diatas maka keadaan Lokasi dan akses lingkungan sangat mudah dijangkau:

a. Aksesibilitas: Sangat mudah dijangkau dengan kendaraan pribadi maupun umum karena terletak di jalan provinsi.
b. Kondisi Fisik: Kantor dinas permanen dengan area parkir yang tersedia untuk kendaraan roda dua maupun roda empat.
c. Lingkungan: Kawasan tersebut merupakan pusat perkantoran dan bisnis, sehingga aman dan ramai.[67]

Secara administratif dan sosiologis, keberadaan kantor pelayanan yang mudah dijangkau masyarakat merupakan salah satu indikator penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan ketentuan Pasal 25 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang menegaskan bahwa penyelenggara pelayanan publik wajib menyediakan sarana, prasarana, dan fasilitas pelayanan yang memadai guna menjamin kemudahan akses bagi masyarakat.

Aksesibilitas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang berada di jalur provinsi menunjukkan bahwa lokasi instansi tersebut memiliki posisi strategis dan mudah dijangkau baik menggunakan kendaraan pribadi

[66] Muzzayin Arifin, diwawancarai oleh penulis, 26 Maret 2026
[67] Muzzayin Arifin, diwawancarai oleh penulis, 26 Maret 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

maupun transportasi umum. Dalam perspektif hukum administrasi negara, kemudahan akses terhadap layanan publik merupakan bentuk implementasi asas kemudahan pelayanan (*accessibility principle*) yang bertujuan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh masyarakat untuk memperoleh pelayanan pemerintahan tanpa hambatan geografis maupun administratif.

Kondisi lingkungan tersebut juga berkaitan dengan teori pelayanan publik yang menempatkan negara sebagai penyedia layanan (*public service provider*) bagi masyarakat. Pelayanan publik yang baik harus memenuhi unsur kemudahan, kenyamanan, keamanan, dan kepastian pelayanan. Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, keberadaan fasilitas dan lokasi strategis tersebut menjadi bagian dari upaya pemerintah daerah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), khususnya dalam memberikan pelayanan ketenagakerjaan secara optimal kepada masyarakat.[68]

Dalam proses pelayanan tersebut, pelaksanaan tugas administrasi dan pelayanan ketenagakerjaan dilakukan oleh aparatur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang memiliki susunan organisasi dan pembagian kewenangan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Struktur organisasi tersebut berfungsi untuk menunjang efektivitas koordinasi, pelaksanaan kebijakan, dan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan agar berjalan secara teratur, profesional, dan akuntabel

[68] Hardiyansyah, *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), 55-63.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

sesuai dengan prinsip-prinsip penyelenggaraan pemerintahan daerah, dalam hal ini susunan organisasi ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik Maret 2026

No	Nama	Pangkat	Golongan	Jabatan
1.	Zainul Arifin, S.STP, M.M	Pembina TK.I	IV/b	Kepala Dinas
2.	Partiwi Agustia, SP, M.Si.	Pembina	IV/a	Plt. Sekretaris Dinas
3.	Utut Adianto Wahyu Widayat, SH	Penata	III/C	Kepala Bidang Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial
4.	Mochammad Afandi, SP, MMA.	Pembina	IV/a	Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja
5.	Utut Adianto Wahyu Widayat, SH	Pembina	IV/a	Plt. Kepala Bidang Pelatihan Kerja Dan Peningkatan Produktivitas
6.	Partiwi Agustia, SP, M.Si.	Pembina	IV/a	Kepala Bidang Informasi Dan Data Ketenagakerjaan
7.	Edi Mukianto, SE, MM.	Pembina	IV/a	Kepala Subbag Keuangan
8.	Sri Astutik, S.Sos, MM	Pembina	IV/a	Kepala Subbag Umum Dan Kepegawaian
9.	Dra.Issusilaningtyas Handayani, MM.	Pembina	IV/a	Kepala Uptd Balai Latihan Kerja

Sumber: https://disnaker.gresikkab.go.id/disnaker2023/?page_id=185

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Struktur organisasi tersebut menunjukkan adanya pembagian kewenangan, fungsi, dan tanggung jawab administratif yang sistematis sesuai dengan prinsip *good governance* dan asas penyelenggaraan pemerintahan daerah. Secara yuridis, keberadaan organisasi perangkat daerah tersebut merupakan implementasi dari ketentuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi daerah, termasuk urusan ketenagakerjaan sebagai urusan pemerintahan konkuren.[69]

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik mencerminkan adanya sistem birokrasi pemerintahan yang bertujuan untuk menciptakan tertib administrasi, efektivitas pelayanan publik, dan kepastian hukum dalam penyelenggaraan urusan ketenagakerjaan. Kepala Dinas sebagai pimpinan tertinggi memiliki kewenangan atribut dalam merumuskan dan mengendalikan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat daerah. Sementara itu, pembagian bidang seperti Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, serta Bidang Pelatihan Kerja dan Peningkatan Produktivitas menunjukkan adanya spesialisasi fungsi birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan ketenagakerjaan.

Pembentukan struktur organisasi tersebut pentingnya pembagian kerja, hierarki kewenangan, serta profesionalisme aparatur dalam

[69] Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

menjalankan tugas pemerintahan.[70] Dalam konteks Dinas Tenaga Kerja, struktur organisasi diperlukan untuk menjamin pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan secara efektif, khususnya dalam pelayanan penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, perlindungan hubungan industrial, dan penyediaan informasi ketenagakerjaan. keberadaan struktur organisasi bukan hanya bersifat administratif, melainkan juga merupakan instrumen hukum dalam mewujudkan pelayanan publik yang profesional dan akuntabel. Adapun tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang berdasarkan Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Gresik Pasal 4 dan Pasal 5 yaitu

Tugas

Memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan kebijakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan urusan pemerintahan di bidang Tenaga Kerja.

Fungsi

a. pelaksanaan pengkoordinasian penyusunan kebijakan, perencanaan dan pengendalian program urusan di bidang tenaga kerja;
b. pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja;
c. pengkoordinasian pelaksanaan pelayanan administrasi urusan di bidang tenaga kerja;
d. pengkoordinasian pembinaan dan fasilitasi pelaksanan urusan di bidang tenaga kerja;
e. pengkoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan urusan di bidang tenaga kerja; dan
f. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

[70] Ahmad Fauzi, Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Perlindungan Hak Pekerja, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 52, No.1 (2023), 85-92.

Dalam konteks ini, kebijakan ketenagakerjaan yang disusun oleh Disnaker Kabupaten Gresik harus mampu menjawab persoalan sosial ketenagakerjaan, termasuk diskriminasi dalam persyaratan kerja seperti penggunaan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) terhadap mantan narapidana. Fungsi pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan urusan ketenagakerjaan sebagaimana tercantum dalam poin d juga memiliki dimensi sosiologis karena bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan inklusif di tengah masyarakat.

Fungsi evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan menunjukkan adanya prinsip akuntabilitas dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Prinsip tersebut sejalan dengan Pasal 25 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang menekankan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik wajib melaksanakan evaluasi terhadap kualitas pelayanan sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada masyarakat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Susunan organisasi serta tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik menunjukkan bahwa lembaga tersebut memiliki kedudukan strategis dalam pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan di daerah. Secara normatif, kewenangan tersebut didasarkan pada prinsip otonomi daerah dan perlindungan hak tenaga kerja, sedangkan secara sosiologis keberadaan Disnaker berfungsi sebagai instrumen negara dalam menciptakan keseimbangan sosial, kesejahteraan masyarakat, dan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan. Keberadaan visi dan misi Dinas

Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik me.njadi landasan kebijakan dalam penyelenggaraan program ketenagakerjaan yang adaptif terhadap perkembangan dunia kerja dan kebutuhan masyarakat.

2. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Gresik:

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik berkomitmen untuk mewujudkan masyarakat Gresik yang mandiri, sejahtera, dan berdaya melalui peningkatan kualitas tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja. Komitmen tersebut terwujud dalam visi dan misi Disnaker Kabupaten Gresik. Adapun visi misi dinas tenaga kerja sebagai berikut.

Visi

Mewujudkan Gresik Baru yang Mandiri, Sejahtera, dan Berdaya Saing dan Berkelanjutan Berlandaskan Akhlakul Karimah."

Misi

Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi (BLK).
Perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja
Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pekerja dan pengusaha.
Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.[71]

Selain itu, pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja juga sejalan dengan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

[71] Dinas Tenaga Kerja, tentang Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, diakses pada tanggal 19 Mei 2026, https://disnaker.gresikkab.go.id/disnaker2023/?page_id=185.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

3. Prinsip Dasar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik

Prinsip perlindungan hak tenaga kerja menempatkan negara sebagai instrumen hukum yang wajib menjamin hak setiap warga negara untuk bekerja tanpa diskriminasi. Hal ini berkaitan dengan ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.[72] Adapun berdasarkan wawancara dengan bapak Muzzayin Arifin sebagai Tenaga Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, diperoleh keterangan bahwa Prinsip-prinsip Dasar Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik:

a. Penghormatan Hak Asasi Manusia dan Pekerjaan Layak: Menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
b. Larangan Diskriminasi: Pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi atas dasar apapun dalam proses rekrutmen tenaga kerja, termasuk bagi penyandang disabilitas.
c. Perlindungan Tenaga Kerja Lokal: Mengutamakan perlindungan dan penempatan tenaga kerja lokal melalui peningkatan kualitas keahlian dan keterampilan.
d. Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK): Penyelenggaraan pelatihan yang fokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan kerja, yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[72] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5.

diimplementasikan di Balai Latihan Kerja (BLK) untuk mengurangi pengangguran.

e. Wajib Latih Kerja bagi Perusahaan: Mewajibkan perusahaan di Kabupaten Gresik untuk menyelenggarakan program latihan kerja guna meningkatkan kualitas tenaga kerja.
f. Efisiensi, Efektivitas, dan Pelayanan Publik: Dalam menjalankan tugasnya, Disnaker mengedepankan asas efisiensi, efektivitas, pembagian tugas yang jelas (rightsizing), dan pelayanan publik yang berkualitas.
g. Sinergi Dunia Industri dan Pendidikan: Membangun kolaborasi antara pemerintah daerah, lembaga pendidikan/pelatihan vokasi, dan dunia usaha/industri (DUDI) melalui Tim Koordinasi Daerah Vokasi (TKDV)[73]

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muzzayin Arifin selaku Tenaga Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, dapat diketahui bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik didasarkan pada sejumlah prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam penyelenggaraan kebijakan ketenagakerjaan. Prinsip-prinsip tersebut bertujuan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, inklusif, serta mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Gresik. prinsip-prinsip tersebut juga mencerminkan komitmen pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan terhadap hak tenaga

[73] Muzzayin Arifin, diwawancarai oleh penulis, 26 Maret 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

kerja sekaligus mendorong terciptanya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pemberi kerja.

Oleh karena itu, pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik harus diarahkan pada terciptanya kebijakan yang inklusif, khususnya dalam membuka akses kerja bagi seluruh lapisan masyarakat tanpa stigma sosial. Prinsip tersebut juga sejalan dalam pembangunan ketenagakerjaan khususnya masalah ham yang menekankan pentingnya perlindungan kelompok rentan agar memperoleh akses yang sama terhadap pekerjaan.

B. Penyajian Data

Di dalam sebuah penelitian penyajian data berisikan penyajian informasi yang membahas beberapa hal terkat penelitian yang harus menyertakan pemeriksaan bahan sebagai konfirmasi, hal tersebut karena memberikan gambaran hasil penelitian yang diperoleh dari informan sehingga bisa ditarik kesimpulan.[74] Penelitian ini mendeskripsikan bagaimana perlindungan hak mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan di kabupaten Gresik sesuai dengan wawancara dan penelitian yang telah dilakukan penulis. Penulis disini mengunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat saat pengumpulan data sesuai dengan fakta lapangan Penulis disini mengunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat saat pengumpulan data sesuai dengan fakta lapangan. [75]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[74] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 249–252.
[75] Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, 249–252.

1. Implementasi persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan bagi mantan narapida di Kabupaten Gresik

Pengaturan mengenai persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) di Indonesia diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK). Peraturan tersebut menjadi dasar hukum bagi penerbitan SKCK yang digunakan untuk berbagai kepentingan administratif, termasuk sebagai syarat melamar pekerjaan. Dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Kepolisian Nomor 6 Tahun 2023 ditegaskan bahwa penerbitan SKCK dilakukan minimal untuk keperluan sebagai berikut:

1. melamar pekerjaan;
2. melanjutkan pendidikan;
3. pencalonan pejabat publik;
4. pendaftaran prajurit TNI, anggota Polri, atau Aparatur Sipil Negara;
5. pengangkatan anggota organisasi profesi;
6. penerbitan visa; dan
7. pindah kewarganegaraan.

SKCK merupakan instrumen administratif yang dipergunakan oleh negara untuk memberikan informasi mengenai ada atau tidak adanya catatan kepolisian seseorang. Dalam praktik ketenagakerjaan, perusahaan sering menjadikan SKCK sebagai salah satu syarat utama

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dalam proses rekrutmen tenaga kerja. penggunaan SKCK sebagai syarat kerja menimbulkan persoalan hukum dan hak asasi manusia, khususnya bagi mantan narapidana yang telah menjalani pidananya.

Mantan narapidana tetap memiliki hak konstitusional untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan adanya prinsip persamaan kesempatan dan larangan diskriminasi dalam hubungan kerja. Namun, keberadaan catatan pidana dalam SKCK sering kali menyebabkan mantan narapidana mengalami penolakan kerja, sehingga menimbulkan diskriminasi terselubung dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Prinsip non-diskriminasi dalam ketenagakerjaan menghendaki agar setiap warga negara memperoleh kesempatan kerja yang sama tanpa membedakan latar belakang sosial maupun status tertentu. Sejalan dengan itu, Soerjono Soekanto dalam Sosiologi Suatu Pengantar, menjelaskan bahwa stigma sosial terhadap individu tertentu dapat melahirkan perlakuan diskriminatif yang menghambat integrasi sosial dalam masyarakat.[76]

Surat keterangan catatan kepolisian yang selanjutnya disingkat menjadi SKCK adalah surat keterangan resmi yang dikeluarkan oleh

[76] Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 112.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

polri kepada seorang/pemohon warga Masyarakat untuk memenuhi pernohonan dari yang bersangkutan atau suatu keperluan karena adanya ketentuan yang mensyaratkan, berdasarkan hasil penelitian biodata dan catatan kepolisian yang ada tentang orang tersebut.[77]

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Fajar selaku HRD di PT Angkasa Raya Steel dapat diketahui:

> "Kalau persyaratan SKCK itu menurut saya memang perlu mas, karena dari SKCK tersebut kita bisa menilai seseorang dari catatannya itu. Karena kalau kita tidak menggunakan SKCK, kita juga gatau sifat atau kelakuan mereka dahulunya seperti apa"[78]

Pernyataan bapak Fajar selaku HRD PT Angkasa Raya Steel menunjukkan bahwa perusahaan menjadikan SKCK sebagai alat untuk menilai karakter dan perilaku seseorang berdasarkan riwayat masa lalunya. Perusahaan menganggap bahwa catatan kriminal dapat menggambarkan sifat seseorang sehingga menimbulkan keraguan untuk menerima mantan narapidana sebagai pekerja. Pandangan tersebut secara tidak langsung membatasi kesempatan mantan narapidana untuk memperoleh pekerjaan, meskipun mereka telah menjalani pidana dan kembali menjadi bagian dari Masyarakat. Hal ini juga disampaikan oleh bapak Sani sebagai mantan narapidana:

> "waktu itu saya pernah melamar kerja di pabrik mas, waktu HRD nya melihat SKCK saya beliau menanyakan terkait catatan kriminal saya, seperti alasan saya melakukan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

[77] Andri Pujiantono, "Efektivitas Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Secara Online Di Polres Bojonegoro, "Soetomo Magister Ilmu Administrasi, no. 2 (2023): 634.

[78] Fajar, diwawancarai oleh penulis, Gresik 26 Maret 2026

> tindak pidana itu apa. Nah setelah itu saya disuruh nunggu satu minggu tapi tidak ada kepastian atau panggilan lagi mas."[79]

pernyataan bapak Sani menunjukkan bahwa keberadaan catatan kriminal dalam SKCK berdampak langsung terhadap proses penerimaan kerja. Setelah pihak HRD mengetahui riwayat pidananya, ia tidak memperoleh kepastian maupun panggilan kerja kembali. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mantan narapidana mengalami hambatan dalam memperoleh pekerjaan akibat status masa lalunya. Dalam perspektif John Locke, setiap manusia memiliki hak kebebasan dan hak untuk mempertahankan hidup melalui pekerjaan. Oleh karena itu, pembatasan kesempatan kerja yang didasarkan pada stigma terhadap masa lalu seseorang dapat dipandang sebagai bentuk pengurangan hak kodrati manusia. Hal ini juga diperkuat oleh bapak Muzzayin Arifin selaku pengantar kerja ahli muda di dinas tenaga kerja kabupaten Gresik menyatakan:

> " SKCK itu memang penting banget mas, jadi kita bisa tau riwayat seseorang, kalau untuk melamar pekerjaan ya sangat berpengaruh. Orang yang gak ada catatan kriminal aja susah mas nyari kerja, apalagi ada catatan kriminal mas"[80]

Selain itu, pernyataan bapak Muzzayin Arifin menunjukkan bahwa keberadaan catatan kriminal dalam SKCK sangat memengaruhi peluang kerja seseorang. Mantan narapidana dipandang lebih sulit memperoleh pekerjaan dibanding masyarakat pada umumnya karena adanya ketidakpercayaan dari perusahaan. Hal ini menunjukkan

[79] Sani, diwawancarai oleh penulis, Gresik 11 Januari 2026
[80] Muzzayin Arifin, diwawancarai oleh penulis, Gresik 26 Maret 2026

bahwa mantan narapidana belum sepenuhnya memperoleh perlakuan yang setara dalam mengakses hak atas pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa penggunaan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam proses rekrutmen kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peluang mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan formal. Dalam praktiknya, keberadaan catatan kriminal dalam SKCK menyebabkan mantan narapidana diperlakukan berbeda dibandingkan pelamar kerja lainnya. Perbedaan perlakuan tersebut tercermin dari adanya kecenderungan perusahaan untuk menolak pelamar yang memiliki riwayat pidana, meskipun yang bersangkutan telah menjalani hukuman dan kembali ke masyarakat.

2. Bentuk diskriminasi bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Muzzayin Arifin selaku pengantar kerja ahli muda dinas tenaga kerja Kabupaten Gresik dapat diketahui:

> "kalau untuk mantan narapidana ketika mencari kerja yang formal sepertinya susah mas, soalnya untuk orang yang bukan mantan narapidana saja susah apalagi orang yang pernah melakukan tindak pidana"[81]

Pernyataan bapak Muzzayin Arifin menunjukkan bahwa mantan narapidana dianggap memiliki peluang kerja yang lebih kecil dibanding masyarakat pada umumnya. Hal ini menunjukkan adanya

[81] Muzzayin Arifin, diwawancarai oleh penulis, 26 Maret 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

perlakuan berbeda terhadap mantan narapidana karena status sosialnya sebagai seseorang yang pernah melakukan tindak pidana. Hal ini juga diperkuat oleh bapak Fajar selaku HRD di PT Angkasa Raya Steel:

> "Selama ini belum ada mantan narapidana yang melamar pekerjaan disini mas, kalau adapun kita juga pasti ragu untuk menerimanya karena takut berdampak buruk kedepannya"[82]

Pernyataan bapak Fajar selaku HRD PT Angkasa Raya Steel menunjukkan bahwa perusahaan memiliki keraguan untuk menerima mantan narapidana karena dianggap berpotensi menimbulkan dampak buruk di kemudian hari. Sikap tersebut mencerminkan adanya prasangka dan stereotip negatif terhadap mantan narapidana. Dalam perspektif teori *Theodorson*, perusahaan sebagai pihak yang memiliki kekuasaan dalam proses penerimaan kerja berada pada posisi dominan, sedangkan mantan narapidana berada pada kelompok yang rentan mengalami diskriminasi.

Fenomena tersebut diperkuat oleh pengalaman yang disampaikan oleh bapak Firman ketika diwawancari oleh penulis, sebagai berikut:

> "Saya sudah capek mas nyari kerja, karena saya seringkali ditolak ketika mencari kerja tanpa alasan apapun. Jadi ya sekarang saya kerjanya serabutan setelah gak kerja lagi jadi marbot masjid"[83]

pernyataan bapak Firman menunjukkan bahwa dirinya sering mengalami penolakan kerja tanpa alasan yang jelas hingga akhirnya

[82] Fajar, diwawancarai oleh penulis, Gresik 26 maret 2026
[83] Firman, diwawancarai oleh penulis, Gresik 15 Februari 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

bekerja serabutan dan menjadi marbot masjid. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa mantan narapidana mengalami hambatan untuk memperoleh pekerjaan formal akibat adanya stigma negatif dari lingkungan kerja maupun perusahaan. Penolakan yang terjadi secara terus-menerus menunjukkan adanya perlakuan yang tidak setara dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, dapat diketahui bahwa mantan narapidana masih mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan formal di Kabupaten Gresik.

3. Perlindungan Hak Mantan Narapidana khususnya terkait dengan persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan prinsip non-diskriminasi dalam dunia kerja. Pasal 5 Undang-Undang tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan, sedangkan Pasal 6 menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Ketentuan tersebut secara normatif menunjukkan bahwa mantan narapidana tetap memiliki hak yang sama untuk memperoleh akses pekerjaan formal.[84]

Dalam perspektif hak asasi manusia, mantan narapidana pada hakikatnya telah menjalani pidana sebagai bentuk

[84] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Pasal 5 dan Pasal 6.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

pertanggungjawaban atas perbuatannya. Oleh karena itu, setelah selesai menjalani pidana, negara wajib menjamin proses reintegrasi sosial mantan narapidana, termasuk dalam akses terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan tujuan sistem pemasyarakatan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan yang menitikberatkan pada pembinaan, rehabilitasi, dan reintegrasi sosial narapidana agar dapat kembali menjadi anggota masyarakat yang baik. Akan tetapi, penggunaan SKCK sebagai syarat kerja justru sering menghambat proses reintegrasi tersebut karena mantan narapidana tetap dipandang sebagai individu yang tidak layak dipercaya dalam dunia kerja.[85]

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Muzzayin Arifin menyatakan:

> "Kalau perlindungan kita menyediakan balai Latihan kerja mas, jadi semisal mantan narapida ini menyuarakan pelatihan kerja maka kita juga akan menyediakan untuk mereka. Tapi kalau mereka tidak menyuarakan maka kita juga gatau mas mau menfasilitasi kaya gimana."

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Muzzayin Arifin selaku Pengantar Kerja Ahli Muda di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, dapat diketahui bahwa bentuk perlindungan yang diberikan kepada mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan dilakukan melalui penyediaan balai latihan kerja. Pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mantan

[85] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 98-101.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

narapidana agar lebih siap bersaing di dunia kerja. Namun, pelaksanaan fasilitasi tersebut masih bergantung pada adanya permintaan atau penyampaian kebutuhan dari mantan narapidana itu sendiri. Apabila mantan narapidana tidak menyampaikan kebutuhan pelatihan kerja, maka pihak Dinas Tenaga Kerja mengaku mengalami kesulitan untuk memberikan fasilitas yang sesuai.

C. Pembahasan Temuan

Dalam konteks penelitian ini, perusahaan maupun masyarakat memang memiliki kepentingan untuk menjaga keamanan dan kepercayaan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, adanya persyaratan tertentu terhadap mantan narapidana dapat dipandang sebagai upaya yang memiliki tujuan yang sah (*suitability*). Akan tetapi, pembatasan tersebut tetap harus dilakukan secara proporsional dan tidak boleh menghilangkan hak dasar mantan narapidana untuk memperoleh pekerjaan.[86]

Selanjutnya, unsur kebutuhan (*necessity*) menghendaki bahwa pembatasan hak harus menggunakan cara yang paling ringan dan tidak berlebihan. Dalam hal ini, pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja sebenarnya telah memberikan alternatif berupa balai latihan kerja sebagai sarana pembinaan dan peningkatan keterampilan mantan narapidana. Namun, karena pelaksanaannya masih bersifat pasif dan bergantung pada inisiatif mantan

[86] Robert Alexy, "*Constitutional Rights and Proportionality*," 51

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ J E M B E R

narapidana sendiri, perlindungan tersebut belum sepenuhnya efektif dalam menjamin akses kerja bagi mereka.[87]

Kemudian, unsur keseimbangan (*balancing/proportionality stricto sensu*) menekankan bahwa pembatasan hak harus seimbang antara kepentingan umum dengan perlindungan hak individu. Dalam penelitian ini, perusahaan memiliki kepentingan untuk memperoleh pekerja yang dipercaya dan aman bagi lingkungan kerja, namun di sisi lain mantan narapidana juga memiliki hak untuk mempertahankan hidup dan memperoleh pekerjaan setelah menjalani pidana. Oleh karena itu, negara seharusnya tidak hanya memberikan pembatasan melalui persyaratan administratif, tetapi juga menyediakan perlindungan dan dukungan nyata agar mantan narapidana tetap dapat memperoleh kesempatan kerja secara adil.[88]

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumentasi dalam penelitian ini, data-data yang telah dikumpulkan akan disajikan dalam bagian pembahasan temuan. Bagian ini merupakan bentuk penguraian dari pernyataan pokok pemikiran, metode penelitian, serta kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya. Pembahasan disusun oleh peneliti berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh selama studi lapangan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik, PT Angkasa Raya Steel, Mantan Narapidana.

Berdasarkan hal tersebut, maka temuan penulis adalah sebagai berikut

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[87] Robert Alexy, "*Constitutional Rights and Proportionality*," 51
[88] Robert Alexy, "*Constitutional Rights and Proportionality*.

1. Problematika persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan bagi mantan narapidana di Kabupaten Gresik

SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian) merupakan surat keterangan resmi yang diterbitkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia yang memuat hasil penelitian terhadap biodata serta catatan kepolisian seseorang. SKCK menjadi surat keterangan resmi yang memuat hasil penelitian biodata dan catatan Kepolisian yang ada tentang diri seseorang, termasuk pernah atau tidaknya melakukan tindak pidana. Jadi, untuk mantan narapidana tidak ada yang menghalanginya untuk dapat membuat SKCK, namun hal tersebut akan menjadi catatan yang dicantumkan dalam SKCK.[89]

Dalam implementasinya di dunia kerja, keberadaan catatan pidana dalam SKCK sering kali menjadi faktor pertimbangan utama bagi perusahaan dalam menilai kelayakan calon pekerja. Hal ini berkaitan dengan aspek kepercayaan, keamanan, serta risiko yang dipersepsikan oleh pemberi kerja. Meskipun mantan narapidana secara hukum telah menyelesaikan masa hukumannya dan seharusnya mendapatkan kesempatan untuk kembali berintegrasi ke dalam masyarakat, realitas di lapangan menunjukkan bahwa stigma terhadap riwayat kriminal masih sangat kuat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[89] Muhammad Jafarus Yusuf and Agnes Fitryantica, "Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Bagi Mantan Narapidana Di Kepolisan Sektor," *Policies on Regulatory Reform Law2 Journal* 1, no. 1 (2024): 6.

Hal tersebut diperkuat oleh data lapangan yang diperoleh dari wawancara dengan Bapak Fajar selaku HRD di PT Angkasa Raya Steel menyampaikan bahwa:

> "Susah mas kalau ada catatan pernah dipidana, karena dari kita juga takut ke depannya bakal mengulangin lagi."[90]

Pernyataan ini mencerminkan adanya kekhawatiran dari pihak perusahaan terhadap potensi residivisme (pengulangan tindak pidana) yang dapat berdampak pada lingkungan kerja. Perspektif tersebut pada akhirnya membuat perusahaan cenderung bersikap lebih selektif, bahkan eksklusif, terhadap pelamar yang memiliki riwayat pidana. Akibatnya, mantan narapidana sering kali mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan, meskipun mereka telah berupaya untuk memperbaiki diri dan kembali berkontribusi secara positif di masyarakat.[91]

Selain itu, perusahaan menunjukkan sikap kehati-hatian dalam menerima calon tenaga kerja yang memiliki catatan pidana. Pertimbangan tersebut berkaitan dengan upaya menjaga keamanan, stabilitas, dan kenyamanan lingkungan kerja. Akibatnya, meskipun pelamar memiliki kemampuan atau kualifikasi yang sesuai, riwayat pidana tetap menjadi faktor yang dapat menghambat kesempatan mereka untuk diterima bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[90] Fajar, diwawancarai oleh penulis, Gresik 26 maret 2026

[91] Tanisha Jahida etl., "Pengaruh Stigma Sosial terhadap Reintegrasi Mantan Narapidana di Masyarakat," *Journal of Indonesian Legal Studies and Justice Reform* 1, no. 1 (2026): 5

Proses rekrutmen di PT Angkasa Raya Steel masih terdapat persyaratan administratif berupa SKCK yang bersifat wajib, sehingga hal ini berpotensi menjadi hambatan bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan. Selain itu, riwayat pidana juga masih menjadi salah satu pertimbangan dalam proses seleksi kerja, yang menyebabkan peluang mantan narapidana untuk diterima menjadi lebih kecil meskipun mereka memiliki kualifikasi yang sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa prinsip kehati-hatian dan keamanan kerja masih lebih diutamakan dibandingkan prinsip kesetaraan akses kerja.[92]

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, implementasi persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan bagi mantan narapidana di Kabupaten Gresik dapat dianalisis melalui beberapa aspek sebagai berikut:

a. SKCK sebagai Persyaratan Administratif dalam Rekrutmen Kerja

Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) merupakan dokumen resmi yang diterbitkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai bukti keterangan mengenai ada atau tidaknya catatan kriminal seseorang. Dalam praktiknya, SKCK sering dijadikan sebagai salah satu persyaratan administratif dalam proses rekrutmen kerja, baik pada instansi pemerintah maupun perusahaan

[92] Fajar, diwawancarai oleh penulis, Gresik 26 maret 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

swasta. Tujuan utama penggunaan SKCK dalam rekrutmen adalah untuk mengetahui latar belakang hukum calon pekerja sehingga perusahaan dapat menilai aspek keamanan, kepercayaan, dan integritas pelamar kerja.[93]

Keberadaan SKCK dalam proses rekrutmen pada dasarnya dipandang sebagai bentuk kehati-hatian perusahaan dalam memilih tenaga kerja. Melalui SKCK, perusahaan berupaya meminimalisasi risiko yang dapat merugikan institusi, terutama pada pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab besar, keamanan, pengelolaan keuangan, maupun pelayanan publik. Oleh karena itu, SKCK sering dianggap sebagai instrumen administratif untuk memastikan bahwa calon pekerja tidak memiliki riwayat tindak pidana tertentu.[94]

Perkembangan, persyaratan SKCK juga menimbulkan perdebatan, khususnya terhadap mantan narapidana yang telah menjalani pidana dan ingin kembali memperoleh pekerjaan. Penggunaan SKCK sering kali menjadi hambatan bagi mantan narapidana karena riwayat hukum mereka dapat memengaruhi keputusan perusahaan dalam menerima tenaga kerja. Akibatnya, muncul stigma dan diskriminasi yang menyebabkan mantan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[93] Rohmat Taufiq dan Aji Maulana, "Penerapan Metode Rapid Application Development (RAD) dalam Rancang Bangun Sistem Informasi Berbasis WEB Pengajuan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)," *Jurnal Informatika Universitas Pamulang* 8, no. 2 (2023): 387–388

[94] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana," *Jurnal Hukum, Administrasi Publik dan Negara* 2, no. 4 (2025): 214–216

narapidana kesulitan memperoleh akses kerja, padahal hak atas pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia yang dijamin oleh konstitusi. Penggunaan SKCK sebagai syarat administratif harus dilakukan secara proporsional dan tidak berlebihan. Artinya, perusahaan perlu mempertimbangkan relevansi antara jenis pekerjaan dengan catatan pidana pelamar. Jika persyaratan SKCK diterapkan secara mutlak tanpa mempertimbangkan konteks pekerjaan dan proses reintegrasi sosial mantan narapidana, maka hal tersebut berpotensi menimbulkan diskriminasi dalam dunia kerja. [95]

Dalam praktik ketenagakerjaan di Kabupaten Gresik, SKCK dijadikan salah satu syarat administrasi utama oleh perusahaan, khususnya pada sektor industri dan pabrik. Persyaratan ini diterapkan hampir pada seluruh proses rekrutmen tenaga kerja, baik untuk pekerjaan administratif maupun pekerjaan operasional. Keberadaan SKCK pada dasarnya bertujuan untuk memberikan jaminan keamanan dan kepercayaan kepada perusahaan terhadap calon pekerja. Akan tetapi, dalam implementasinya, persyaratan tersebut seringkali menjadi hambatan administratif bagi mantan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[95] Fathia Dwi Rachmasari dan Dey Ravena, "Rasionalitas Persyaratan Surat Catatan Keterangan Kepolisian terhadap Mantan Narapidana Dikaitkan dengan Tujuan Sistem Pemasyarakatan dan Hak Asasi Manusia," *Bandung Conference Series: Law Studies* 6, no. 1 (2026): 102–104,

narapidana karena catatan pidana yang tercantum dalam proses pemeriksaan menimbulkan penilaian negatif dari perusahaan.[96]

Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa mantan narapidana di Kabupaten Gresik yang menyatakan bahwa mereka sering mengalami penolakan kerja setelah pihak perusahaan mengetahui riwayat pidananya melalui SKCK. Akibatnya, banyak mantan narapidana yang akhirnya bekerja di sektor informal atau pekerjaan serabutan karena sulit memperoleh pekerjaan formal.

b. Stigma dan Ketidakpercayaan Perusahaan terhadap Mantan Narapidana

Stigma dan ketidakpercayaan terhadap mantan narapidana merupakan salah satu hambatan utama yang dihadapi dalam proses reintegrasi sosial, khususnya dalam memperoleh pekerjaan. Setelah menjalani pidana dan kembali ke masyarakat, mantan narapidana sering kali masih dipandang sebagai individu yang berbahaya, tidak dapat dipercaya, dan berpotensi mengulangi tindak pidana. Pandangan tersebut menyebabkan munculnya perlakuan diskriminatif dari lingkungan sosial maupun dunia kerja. Dalam praktik rekrutmen, perusahaan cenderung lebih berhati-hati bahkan menolak pelamar yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[96] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana," *Jurnal Hukum, Administrasi Publik dan Negara* 2, no. 4 (2025): 246

memiliki riwayat pidana karena dianggap dapat menimbulkan risiko terhadap keamanan dan citra perusahaan.[97]

Stigma terhadap mantan narapidana muncul karena adanya pelabelan sosial (*labelling*) dari masyarakat. Mantan narapidana sering dilekatkan dengan identitas "penjahat" meskipun mereka telah selesai menjalani hukuman sesuai ketentuan hukum. Label tersebut kemudian memengaruhi cara masyarakat dan perusahaan memperlakukan mereka. Akibatnya, mantan narapidana mengalami kesulitan memperoleh kepercayaan sosial maupun kesempatan kerja yang layak. Dalam dunia kerja, perusahaan pada umumnya menempatkan faktor kepercayaan dan integritas sebagai pertimbangan penting dalam proses rekrutmen. Oleh karena itu, riwayat pidana sering dianggap sebagai indikator yang dapat memengaruhi kualitas dan loyalitas pekerja. Banyak perusahaan khawatir bahwa mantan narapidana dapat mengganggu stabilitas lingkungan kerja, melakukan pelanggaran kembali, atau merugikan perusahaan. Kekhawatiran tersebut menyebabkan perusahaan lebih memilih pelamar yang tidak memiliki catatan kriminal dibandingkan mantan narapidana.[98]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[97] Edwin M. Lemert, *Social Pathology: A Systematic Approach to the Theory of Sociopathic Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1951), 75–76.

[98] Imam Aulia Abdi, Sabirin, dan Wirda Amalia, "Stigma Sosial Masyarakat terhadap Mantan Narapidana dalam Memperoleh Pekerjaan di Kecamatan Simeulue Timur," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP* 7, no. 3 (2022): 112–114.

Selain berdampak pada sulitnya memperoleh pekerjaan, stigma dan ketidakpercayaan juga menghambat proses reintegrasi sosial mantan narapidana. Padahal, salah satu tujuan sistem pemasyarakatan adalah membina narapidana agar dapat kembali menjadi anggota masyarakat yang baik dan produktif. Ketika masyarakat dan perusahaan terus memberikan stigma negatif, mantan narapidana menjadi kesulitan membangun kehidupan baru setelah bebas. Kondisi ini bahkan dapat meningkatkan risiko pengulangan tindak pidana (residivisme) karena terbatasnya akses ekonomi dan pekerjaan.[99]

Perlakuan diskriminatif terhadap mantan narapidana dapat bertentangan dengan prinsip persamaan di hadapan hukum dan hak untuk memperoleh pekerjaan. Oleh sebab itu, diperlukan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dalam menjaga keamanan dengan hak mantan narapidana untuk memperoleh kesempatan kerja yang adil. Perusahaan seharusnya mempertimbangkan kemampuan, kompetensi, dan perubahan perilaku seseorang, bukan semata-mata berdasarkan status masa lalunya sebagai mantan narapidana.[100]

Implementasi persyaratan SKCK di Kabupaten Gresik juga dipengaruhi oleh adanya stigma sosial dan ketidakpercayaan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[99] soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 198–200.
[100] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana," *Jurnal Hukum, Administrasi Publik dan Negara* 2, no. 4 (2025): 214–216

perusahaan terhadap mantan narapidana. Banyak perusahaan masih menganggap mantan narapidana berpotensi mengulangi tindak pidana, sehingga mereka dipandang sebagai kelompok yang berisiko bagi keamanan perusahaan.

Stigma tersebut menyebabkan mantan narapidana sering diperlakukan berbeda dibanding pelamar kerja lainnya. Bahkan, meskipun memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang memadai, riwayat pidana tetap menjadi faktor utama yang menyebabkan mereka gagal diterima bekerja.

Bentuk perlakuan tersebut sesuai dengan teori diskriminasi Theodorson yang menjelaskan bahwa diskriminasi terjadi ketika kelompok mayoritas memberikan perlakuan tidak seimbang terhadap kelompok minoritas yang dianggap berbeda atau memiliki atribut tertentu. Dalam konteks ini, mantan narapidana diposisikan sebagai kelompok sosial yang dilekatkan dengan label negatif sehingga mengalami pengucilan dalam akses pekerjaan.[101]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Selain itu, diskriminasi yang dialami mantan narapidana juga termasuk diskriminasi langsung (*direct discrimination*), karena terdapat perlakuan berbeda secara nyata terhadap pelamar kerja yang memiliki riwayat pidana dibandingkan pelamar

[101] Salma Aisha dkk., "Analisis Perlindungan Hukum terhadap Korban Diskriminasi di Indonesia,": 413–414

lainnya. Hal ini terlihat dari adanya penolakan kerja setelah perusahaan mengetahui status mantan narapidana melalui SKCK.

Terjadinya diskriminasi terhadap mantan narapidana umumnya disebabkan oleh adanya stigma sosial dan stereotip negatif yang berkembang di masyarakat maupun di lingkungan kerja. Mantan narapidana sering dipandang sebagai individu yang tidak dapat dipercaya, berpotensi mengulangi tindak pidana (*residivis*), serta dianggap dapat mengganggu stabilitas dan citra perusahaan. Pandangan tersebut kemudian memengaruhi kebijakan rekrutmen tenaga kerja, sehingga perusahaan cenderung mengutamakan pelamar yang tidak memiliki riwayat pidana. Akibatnya, mantan narapidana mengalami hambatan dalam memperoleh akses terhadap pekerjaan, padahal hak untuk bekerja merupakan bagian dari hak konstitusional setiap warga negara yang dijamin oleh negara.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Setelah menjalani pidana dan kembali ke masyarakat, mantan narapidana pada dasarnya memiliki hak yang sama sebagai warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Akan tetapi, dalam kenyataannya mereka masih menghadapi berbagai hambatan, seperti stigma sosial, persyaratan administratif berupa SKCK, serta rendahnya kepercayaan perusahaan terhadap mantan narapidana. Kondisi

tersebut menyebabkan proses reintegrasi sosial dan ekonomi menjadi tidak berjalan secara optimal.[102]

Selain itu, proses reintegrasi kerja juga belum didukung secara maksimal oleh program pembinaan dan pelatihan kerja yang berkelanjutan. Sistem pemasyarakatan memang memiliki tujuan untuk membina narapidana agar dapat kembali menjadi anggota masyarakat yang baik dan produktif. Akan tetapi, pelaksanaan program pelatihan kerja di lembaga pemasyarakatan sering kali terbatas pada keterampilan tertentu dan belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan dunia kerja modern. Akibatnya, banyak mantan narapidana mengalami kesulitan bersaing di pasar kerja setelah bebas. Kurangnya koordinasi antara lembaga pemasyarakatan, pemerintah daerah, dan perusahaan juga menjadi faktor penghambat reintegrasi kerja mantan narapidana. Hingga saat ini, belum banyak perusahaan yang secara terbuka memberikan kesempatan kerja bagi mantan narapidana. Padahal, dukungan dari dunia usaha sangat diperlukan agar mantan narapidana dapat memperoleh kesempatan untuk membangun kembali kehidupan sosial dan ekonominya. Ketika akses kerja tertutup, mantan narapidana

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[102] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana," *Jurnal Hukum, Administrasi Publik dan Negara* 2, no. 4 (2025): 214–217

rentan mengalami pengangguran, kemiskinan, bahkan residivisme atau pengulangan tindak pidana.[103]

Dalam perspektif hak asasi manusia, perlindungan dan reintegrasi kerja bagi mantan narapidana seharusnya dipandang sebagai bagian dari penghormatan terhadap martabat manusia. Mantan narapidana yang telah menyelesaikan pidananya seharusnya diberikan kesempatan untuk memperbaiki kehidupan dan berpartisipasi kembali dalam masyarakat. Oleh sebab itu, diperlukan kebijakan yang lebih inklusif, seperti pengurangan diskriminasi dalam rekrutmen kerja, penguatan pelatihan keterampilan, serta pemberian akses kerja yang lebih terbuka agar reintegrasi sosial mantan narapidana dapat terlaksana secara optimal.[104]

Keadaan tersebut menunjukkan adanya diskriminasi struktural, yaitu diskriminasi yang terjadi akibat kebijakan, sistem, atau mekanisme sosial yang secara tidak langsung membatasi kelompok tertentu. Dalam konteks ini, persyaratan SKCK yang diterapkan secara umum tanpa mempertimbangkan rehabilitasi dan reintegrasi sosial mantan narapidana

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[103] Imam Aulia Abdi, Sabirin, dan Wirda Amalia, "Stigma Sosial Masyarakat terhadap Mantan Narapidana dalam Memperoleh Pekerjaan di Kecamatan Simeulue Timur," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP* 7, no. 3 (2022): 113–115.

[104] M. Sholehuddin, *Sistem Sanksi dalam Hukum Pidana: Ide Dasar Double Track System dan Implementasinya* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004), 92–94.

menyebabkan mereka tetap berada dalam posisi yang rentan dan terpinggirkan dalam dunia kerja.[105]

Dengan demikian, implementasi persyaratan SKCK di Kabupaten Gresik belum sepenuhnya mencerminkan prinsip non-diskriminasi dan keadilan sosial. Persyaratan tersebut memang bertujuan menjaga keamanan perusahaan, namun dalam praktiknya justru menimbulkan hambatan terhadap pemenuhan hak konstitusional mantan narapidana untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak.

2. Bentuk diskriminasi tidak langsung bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan

Adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan pada mantan narapidana di kabupaten Gresik masih tergolong tinggi. Hal tersebut tidak sejalan dengan ketentuan HAM bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi. Mantan narapidana merupakan individu yang telah menjalani hukuman pidana di lembaga pemasyarakatan berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap dan dinyatakan bebas setelah masa pidananya berakhir. Namun, setelah pembebasan, mereka dihadapkan pada sejumlah hambatan sosial berupa stigma dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[105] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana" : 246

diskriminasi, yang muncul dari adanya persyaratan SKCK dalam memperoleh pekerjaan.[106]

a. Penolakan Kerja Karena Status Mantan Narapidana

Penolakan kerja karena status mantan narapidana merupakan bentuk permasalahan sosial dan ketenagakerjaan yang masih sering terjadi di masyarakat. Setelah menjalani pidana dan dinyatakan bebas, mantan narapidana pada dasarnya telah menyelesaikan tanggung jawab hukumnya kepada negara. Namun, dalam praktiknya mereka masih menghadapi berbagai hambatan untuk memperoleh pekerjaan karena adanya stigma negatif dan ketidakpercayaan dari perusahaan maupun masyarakat. Status sebagai mantan narapidana sering dianggap sebagai indikator bahwa seseorang memiliki karakter buruk, tidak dapat dipercaya, dan berpotensi melakukan pelanggaran kembali. Akibatnya, banyak perusahaan menolak pelamar kerja yang memiliki riwayat pidana.[107]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Penolakan kerja terhadap mantan narapidana biasanya terjadi karena perusahaan mengutamakan aspek keamanan, integritas, dan reputasi dalam proses rekrutmen tenaga kerja. Banyak perusahaan khawatir bahwa mempekerjakan mantan

[106] Jahida et al., "Pengaruh Stigma Sosial Terhadap Reintegrasi Mantan Narapidana Di Masyarakat."

[107] Fathia Dwi Rachmasari dan Dey Ravena, "Rasionalitas Persyaratan Surat Catatan Keterangan Kepolisian terhadap Mantan Narapidana Dikaitkan dengan Tujuan Sistem Pemasyarakatan dan Hak Asasi Manusia," *Bandung Conference Series: Law Studies* 6, no. 1 (2026): 102–104

narapidana dapat menimbulkan risiko terhadap lingkungan kerja maupun citra perusahaan di mata masyarakat. Oleh karena itu, keberadaan catatan kriminal dalam SKCK sering dijadikan dasar untuk menolak pelamar kerja, meskipun pelamar tersebut memiliki kemampuan dan kompetensi yang memadai.[108]

Penolakan kerja terhadap mantan narapidana dapat berdampak serius terhadap proses reintegrasi sosial. Kesulitan memperoleh pekerjaan menyebabkan mantan narapidana rentan mengalami pengangguran, tekanan ekonomi, dan keterasingan sosial. Padahal, pekerjaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung proses pemulihan kehidupan mantan narapidana setelah bebas. Ketika akses terhadap pekerjaan tertutup, risiko terjadinya residivisme atau pengulangan tindak pidana juga dapat meningkat karena mantan narapidana tidak memiliki sumber penghidupan yang memadai.[109]

Penolakan kerja yang didasarkan semata-mata pada status mantan narapidana dapat bertentangan dengan prinsip persamaan hak dan non-diskriminasi. Setiap warga negara memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa perlakuan diskriminatif. Oleh sebab itu, perusahaan seharusnya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[108] Fathia Dwi Rachmasari dan Dey Ravena, "Rasionalitas Persyaratan Surat Catatan Keterangan Kepolisian terhadap Mantan Narapidana Dikaitkan dengan Tujuan Sistem Pemasyarakatan dan Hak Asasi Manusia," *Bandung Conference Series: Law Studies* 6, no. 1 (2026): 102–104

[109] Imam Aulia Abdi, Sabirin, dan Wirda Amalia, "Stigma Sosial Masyarakat terhadap Mantan Narapidana dalam Memperoleh Pekerjaan di Kecamatan Simeulue Timur," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP* 7, no. 3 (2022): 112–115.

tidak hanya mempertimbangkan riwayat pidana seseorang, tetapi juga melihat kemampuan, pengalaman, serta perubahan perilaku mantan narapidana setelah menjalani pembinaan. Bentuk diskriminasi yang paling sering dialami mantan narapidana adalah penolakan kerja setelah perusahaan mengetahui riwayat pidana pelamar melalui persyaratan SKCK. Banyak kasus mantan narapidana tidak diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan, pengalaman kerja, maupun perubahan perilaku yang telah mereka lakukan setelah menjalani pidana.[110]

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Fajar selaku HRD PT Angkasa Raya Steel, beberapa informan menyatakan bahwa mereka gagal diterima bekerja setelah pihak HRD mengetahui adanya riwayat pidana dalam proses administrasi kerja. Bahkan terdapat perusahaan yang langsung menolak pelamar tanpa melakukan wawancara lanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya diskriminasi langsung (*direct discrimination*), karena mantan narapidana diperlakukan berbeda dibandingkan pelamar kerja lainnya hanya berdasarkan status masa lalunya. Dalam teori diskriminasi Theodorson, diskriminasi terjadi ketika individu atau kelompok tertentu memperoleh perlakuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[110] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana,"214

tidak seimbang akibat atribut sosial tertentu yang melekat pada dirinya.[111]

Dalam konsep *al-'adl* (keadilan) dalam Islam, praktik tersebut belum mencerminkan prinsip keadilan yang diajarkan Rasulullah SAW. Dalam hadis riwayat Muslim

HR. Muslim No. 1827:

إِنَّ الْمُقْسِطِينَ عِنْدَ اللَّهِ عَلَى مَنَابِرَ مِنْ نُورٍ، عَنْ يَمِينِ الرَّحْمَنِ عَزَّ وَجَلَّ، وَكِلْتَا يَدَيْهِ يَمِينٌ، الَّذِينَ يَعْدِلُونَ فِي حُكْمِهِمْ، وَأَهْلِيهِمْ، وَمَا وَلُوا

Artinya: Dari Abi Hurairah RA dia berkata: Bersabda Rasulullah SAW: Sesungguhnya orang-orang yang bersikap adil dalam menetapkan hukum akan berada di sisi Allah di atas mimbar-mimbar dari cahaya. Yang paling utama di antara mereka dalam memutuskan perkara adalah yang paling kuat komitmennya dalam menegakkan keadilan. Mereka yang menunda keputusan demi mempertimbangkan secara cermat hingga ke hadapan para malaikat, akan mendapatkan curahan rahmat Allah, ilmu dari-Nya, dan keridhaan-Nya. (HR. Muslim, No. 1827).

Rasulullah SAW bersabda bahwa orang-orang yang berlaku adil akan memperoleh kedudukan yang mulia di sisi Allah, yaitu mereka yang berlaku adil dalam menetapkan hukum, terhadap keluarga, maupun terhadap orang-orang yang berada di bawah tanggung jawabnya. Hadis ini menunjukkan bahwa keadilan merupakan nilai fundamental yang harus diwujudkan dalam setiap bentuk pengambilan keputusan, termasuk keputusan yang berkaitan dengan hak-hak orang lain. Oleh karena itu, pihak yang memiliki kewenangan dalam proses rekrutmen tenaga kerja juga

[111] Salma Aisha dkk., "Analisis Perlindungan Hukum terhadap Korban Diskriminasi di Indonesia,": 413

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dituntut untuk bersikap adil dengan memberikan penilaian secara objektif, proporsional, dan tidak didasarkan semata-mata pada prasangka ataupun stigma sosial.[112]

b. Stigma Sosial dan Pelabelan Negatif terhadap Mantan Narapidana

Stigma sosial muncul karena masyarakat cenderung menilai seseorang berdasarkan masa lalunya. Status sebagai mantan narapidana melekat sebagai identitas negatif sehingga masyarakat sering memberikan perlakuan diskriminatif. Akibatnya, mantan narapidana sulit memperoleh kepercayaan sosial dan kesempatan yang sama dalam kehidupan bermasyarakat. Pelabelan negatif tersebut juga dapat menyebabkan mantan narapidana merasa dikucilkan dan kehilangan rasa percaya diri untuk kembali berinteraksi dengan lingkungan sosial. Dalam dunia kerja, stigma sosial menjadi salah satu penyebab utama sulitnya mantan narapidana memperoleh pekerjaan. Banyak perusahaan memandang riwayat pidana sebagai ancaman terhadap keamanan dan reputasi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan lebih memilih pelamar yang tidak memiliki catatan kriminal dibandingkan mantan narapidana. Kondisi ini diperkuat dengan adanya persyaratan SKCK yang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[112] Anri Saputra," Aktualisasi Nilai-Nilai Hadits Nabi Dalam Pendidikan Karakter Peserta Didik" 2025

sering dijadikan alat untuk mengetahui latar belakang hukum pelamar kerja.[113]

Selain berdampak pada kesempatan kerja, stigma dan pelabelan negatif juga menghambat proses reintegrasi sosial mantan narapidana. Padahal, tujuan sistem pemasyarakatan adalah membina narapidana agar dapat kembali menjadi anggota masyarakat yang baik dan produktif. Ketika masyarakat terus memberikan stigma negatif, mantan narapidana menjadi kesulitan membangun kehidupan baru setelah bebas. Dalam kondisi tertentu, hal ini dapat meningkatkan risiko residivisme atau pengulangan tindak pidana karena mantan narapidana tidak memperoleh dukungan sosial dan ekonomi yang memadai.[114]

Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengurangi stigma sosial terhadap mantan narapidana melalui pendekatan yang lebih humanis dan inklusif. Masyarakat dan perusahaan seharusnya tidak hanya melihat masa lalu seseorang, tetapi juga mempertimbangkan perubahan perilaku, kemampuan, dan niat mantan narapidana untuk memperbaiki kehidupannya. Dengan demikian, mantan narapidana dapat memperoleh kesempatan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[113] Imam Aulia Abdi, Sabirin, dan Wirda Amalia, "Stigma Sosial Masyarakat terhadap Mantan Narapidana dalam Memperoleh Pekerjaan di Kecamatan Simeulue Timur," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP* 7, no. 3 (2022): 112–113.

[114] Nur Azizah dan M. Syukri Akub, "Diskriminasi terhadap Mantan Narapidana dalam Dunia Kerja Ditinjau dari Perspektif Hak Asasi Manusia," *Jurnal Al-Qadau* 10, no. 1 (2023): 45–47.

yang lebih adil untuk kembali berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan dunia kerja.[4]

Selain penolakan kerja, bentuk diskriminasi lain yang dialami mantan narapidana adalah adanya stigma sosial dan pelabelan negatif dari perusahaan maupun lingkungan kerja. Mantan narapidana sering dipandang sebagai individu yang berbahaya, tidak dapat dipercaya, serta dianggap memiliki potensi mengulangi tindak pidana. Stigma tersebut menyebabkan mantan narapidana mengalami hambatan psikologis maupun sosial dalam memperoleh pekerjaan. Bahkan dalam beberapa kasus, mantan narapidana yang telah diterima bekerja tetap mendapatkan perlakuan berbeda dari rekan kerja maupun atasan.115 Praktik tersebut bertentangan dengan prinsip penghormatan terhadap martabat manusia dan tujuan sistem pemasyarakatan yang menekankan reintegrasi sosial mantan narapidana ke dalam masyarakat. Setelah menjalani pidana, mantan narapidana seharusnya memperoleh kesempatan yang sama untuk memperbaiki kehidupan dan kembali menjalankan fungsi sosialnya secara normal.

Selain itu, diskriminasi melalui stigma sosial juga tidak sejalan dengan Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022 tentang Kesempatan Kerja yang menekankan pentingnya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[115] Elda Putri Azkiy, "Penyesuaian Diri Mantan Narapidana dalam Menghadapi Stigma Negatif Masyarakat," *Sosio Informa* 10, no. 2 (2025): 132–134,

kesetaraan kesempatan kerja dan perlindungan terhadap perlakuan diskriminatif dalam dunia kerja.116 Meskipun peraturan tersebut secara khusus mengatur penyandang disabilitas, nilai dasar yang terkandung di dalamnya menunjukkan bahwa akses kerja harus dilaksanakan secara inklusif dan adil bagi seluruh kelompok masyarakat.

c. Pembatasan Akses terhadap Pekerjaan Formal

Bentuk diskriminasi lainnya terlihat dari terbatasnya akses mantan narapidana terhadap pekerjaan formal. Persyaratan SKCK yang diterapkan hampir di seluruh sektor industri di Kabupaten Gresik menyebabkan mantan narapidana sulit memasuki dunia kerja formal, khususnya pada perusahaan besar dan sektor industri. Akibatnya, banyak mantan narapidana hanya dapat bekerja pada sektor informal, pekerjaan serabutan, atau pekerjaan dengan pendapatan yang tidak stabil. Kondisi tersebut berdampak pada ketidakstabilan ekonomi serta menghambat proses reintegrasi sosial mantan narapidana di masyarakat. Pembatasan akses kerja tersebut merupakan bentuk diskriminasi tidak langsung (indirect discrimination), karena aturan yang tampak netral justru memberikan dampak yang lebih berat kepada kelompok tertentu, yaitu mantan narapidana. Persyaratan SKCK memang berlaku bagi seluruh pelamar kerja, tetapi dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[116] Sekretariat republik Indonesia Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022, Pasal 3.

praktiknya lebih membatasi mantan narapidana dibandingkan kelompok masyarakat lainnya.[117]

Pembatasan tersebut belum sepenuhnya memenuhi prinsip proporsionalitas. Penggunaan SKCK seharusnya hanya diterapkan secara terbatas pada pekerjaan tertentu yang berkaitan dengan keamanan, keuangan, atau jabatan yang membutuhkan tingkat kepercayaan tinggi. Namun dalam praktik di Kabupaten Gresik, persyaratan SKCK diterapkan secara umum, termasuk pada pekerjaan operasional yang lebih menekankan keterampilan dan produktivitas kerja.[118] Bentuk diskriminasi terhadap mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik masih terjadi dalam berbagai bentuk, baik berupa penolakan kerja, stigma sosial, maupun pembatasan akses terhadap pekerjaan formal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan terhadap hak mantan narapidana untuk memperoleh pekerjaan yang layak belum terlaksana secara optimal dan masih memerlukan pengawasan serta kebijakan yang lebih inklusif dan non-diskriminatif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[117] Azka Munaivah, "Analisis Implikasi SKCK dan Stigma Sosial terhadap Reintegrasi Mantan Narapidana," 45–48.

[118] Robert Alexy, *A Theory of Constitutional Rights*, trans. Julian Rivers (Oxford: Oxford University Press, 2010), 66–69.

3. Perlindungan hak Mantan narapidana terhadap diskriminasi tidak langsung dalam persyaratan memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik

Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) menjadi salah satu dokumen yang sering dipersyaratkan dalam berbagai keperluan administratif, terutama dalam dunia kerja. SKCK digunakan sebagai bukti bahwa seseorang tidak memiliki catatan kriminal atau telah menjalani hukuman atas suatu tindak pidana tertentu. Kebijakan ini sering kali menjadi hambatan bagi mantan narapidana yang telah menyelesaikan masa hukumannya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Mantan narapidana sering menghadapi stigma dan diskriminasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk akses terhadap pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan prinsip hak asasi manusia (HAM) yang menegaskan bahwa setiap individu berhak mendapatkan kesempatan yang setara dalam kehidupan sosial dan ekonomi.[119]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Perlindungan hak mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan merupakan bagian dari perlindungan hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara. Setelah menjalani masa pidana, mantan narapidana pada dasarnya telah menyelesaikan pertanggungjawaban hukumnya kepada negara, sehingga mereka tetap memiliki hak yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak. Meskipun demikian, terdapat beberapa bentuk

[119] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK Sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi Dan Akses Kerja Mantan Narapidana," *Jurnal Hukum, Administrasi Publik Dan Negara* 2, no. 4 (2025): 246–247

perlindungan hukum maupun sosial yang dapat dianalisis melalui aspek-aspek berikut:

a. Perlindungan Hak atas Pekerjaan sebagai Hak Konstitusional

Perlindungan hak atas pekerjaan sebagai hak konstitusional merupakan bentuk jaminan negara terhadap setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hak atas pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai kebutuhan ekonomi semata, tetapi juga sebagai bagian dari hak asasi manusia yang berkaitan dengan martabat, kesejahteraan, dan keberlangsungan hidup seseorang. Hak atas pekerjaan sebagai hak konstitusional berarti bahwa setiap warga negara harus memperoleh kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi. Negara tidak hanya berkewajiban menyediakan regulasi ketenagakerjaan, tetapi juga memastikan adanya perlindungan terhadap perlakuan yang tidak adil dalam proses rekrutmen, hubungan kerja, maupun pemutusan hubungan kerja. Perlindungan tersebut bertujuan untuk menciptakan keadilan sosial serta menjamin kesejahteraan masyarakat melalui akses kerja yang setara dan manusiawi.[120]

Selain dijamin dalam konstitusi, hak atas pekerjaan juga diatur dalam berbagai instrumen hukum nasional dan internasional. Dalam perspektif hak asasi manusia, pekerjaan

[120] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), 45–47.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

dipandang sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mengembangkan potensi diri. Oleh karena itu, setiap bentuk diskriminasi yang menghambat seseorang memperoleh pekerjaan, termasuk berdasarkan status sosial atau latar belakang tertentu, dapat dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak konstitusional warga negara.[121]

Perlindungan hak atas pekerjaan juga berkaitan dengan tanggung jawab negara dalam menciptakan kebijakan yang mendukung kesempatan kerja yang adil. Negara harus mampu menjamin adanya akses kerja yang terbuka bagi seluruh masyarakat, termasuk kelompok rentan seperti mantan narapidana, penyandang disabilitas, dan kelompok marginal lainnya. Dalam konteks ini, prinsip persamaan di hadapan hukum dan non-diskriminasi menjadi dasar penting dalam pelaksanaan perlindungan hak atas pekerjaan.[122]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dengan demikian, hak atas pekerjaan sebagai hak konstitusional tidak hanya memberikan kebebasan bagi warga negara untuk bekerja, tetapi juga menuntut negara untuk menghadirkan perlindungan hukum yang efektif terhadap segala bentuk diskriminasi dan ketidakadilan di bidang ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut penting untuk mewujudkan kesejahteraan

[121] Bahder Johan Nasution, "Hak atas Pekerjaan sebagai Hak Asasi Manusia," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 17, no. 3 (2010): 361–363

[122] Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), 22–24.

sosial serta penghormatan terhadap martabat manusia dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Kaitannya dengan perlindungan hak mantan narapidana Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 42/PUU-XIII/2015 menegaskan bahwa mantan narapidana pada prinsipnya tetap memiliki hak konstitusional sebagai warga negara setelah menjalani pidananya. Mahkamah berpandangan bahwa pembatasan hak secara permanen terhadap mantan narapidana bertentangan dengan prinsip negara hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 dan prinsip persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) UUD NRI Tahun 1945. seseorang yang telah menjalani pidana pada hakikatnya telah menyelesaikan pertanggungjawaban hukumnya kepada negara, sehingga tidak dapat terus-menerus dikenai stigma maupun pembatasan hak secara berlebihan.

Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya juga menegaskan bahwa pembatasan terhadap hak warga negara harus memperhatikan ketentuan Pasal 28J ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yakni hanya dapat dilakukan untuk menjamin penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain serta memenuhi tuntutan keadilan, moralitas, keamanan, dan ketertiban umum dalam masyarakat demokratis. Oleh karena itu, pembatasan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

terhadap mantan narapidana tidak boleh bersifat mutlak dan permanen, melainkan harus proporsional serta tetap memberikan ruang bagi proses rehabilitasi dan reintegrasi sosial.

Berdasarkan hasil penelitian di Kabupaten Gresik, implementasi perlindungan hak tersebut belum berjalan secara optimal. Persyaratan SKCK masih menjadi hambatan utama bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan formal. Dalam praktiknya, perusahaan lebih menekankan riwayat pidana dibanding kemampuan dan rehabilitasi individu.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap hak bekerja bagi mantan narapidana secara normatif memang telah dijamin, tetapi dalam praktik sosial dan ketenagakerjaan masih terdapat kesenjangan antara aturan hukum dengan pelaksanaannya di lapangan.

b. Perlindungan Melalui Program Pelatihan Kerja

Bentuk perlindungan lain terhadap mantan narapidana di Kabupaten Gresik dilakukan melalui program pelatihan kerja dan reintegrasi sosial yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak Disnaker, mantan narapidana dapat memperoleh pelatihan kerja melalui Balai Latihan Kerja (BLK) apabila mereka mengajukan permohonan atau membutuhkan pelatihan keterampilan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Program tersebut merupakan bentuk perlindungan sosial dan ekonomi yang bertujuan membantu mantan narapidana memperoleh keterampilan kerja sehingga dapat kembali berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat secara produktif.

Perspektif hak asasi manusia, reintegrasi sosial merupakan bagian penting dari sistem pemasyarakatan. Mantan narapidana tidak hanya dipandang sebagai individu yang pernah melakukan tindak pidana, tetapi juga sebagai warga negara yang harus dipulihkan hak-haknya setelah menjalani hukuman.[123]

Selain itu, perlindungan tersebut sejalan dengan nilai yang terkandung dalam Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022[124] tentang Kesempatan Kerja dan Perlindungan dalam Dunia Kerja yang menekankan prinsip kesetaraan kesempatan kerja dan perlindungan terhadap diskriminasi. Walaupun peraturan tersebut lebih menitikberatkan pada penyandang disabilitas, substansi mengenai kesempatan kerja yang inklusif dapat menjadi dasar moral dan administratif dalam memberikan perlindungan terhadap kelompok rentan lainnya, termasuk mantan narapidana.

Pelaksanaan perlindungan tersebut masih belum maksimal karena program pelatihan kerja bersifat pasif dan belum secara khusus diarahkan kepada mantan narapidana. Akibatnya, banyak

[123] Tanisha Jahida dkk., "Pengaruh Stigma Sosial terhadap Reintegrasi Mantan Narapidana di Masyarakat," *Journal of Indonesian Legal Studies and Justice Reform* 1, no. 1 (2026): 6–8

[124] Sekretariat republic Indonesia eraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022, Pasal 2 dan Pasal 3.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

mantan narapidana yang belum memperoleh pendampingan maupun akses kerja yang memadai setelah bebas dari lembaga pemasyarakatan.

c. Perlindungan terhadap Praktik Diskriminasi dalam Persyaratan SKCK

Perlindungan hak mantan narapidana juga berkaitan dengan perlindungan terhadap praktik diskriminasi dalam penggunaan persyaratan SKCK. Pada dasarnya, SKCK merupakan dokumen administratif yang diterbitkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerbitan SKCK.[125]

Tujuan penggunaan SKCK adalah untuk kepentingan keamanan dan verifikasi administratif. Namun dalam praktiknya di Kabupaten Gresik, persyaratan SKCK sering digunakan secara umum tanpa mempertimbangkan jenis pekerjaan maupun kondisi rehabilitasi mantan narapidana.[126]

Kondisi tersebut menyebabkan mantan narapidana mengalami pembatasan akses kerja secara tidak proporsional. Padahal dalam prinsip hak asasi manusia, pembatasan hak hanya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[125] Sekretariat republic Indonesia Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023, Pasal 1 dan Pasal 2.

[126] Edward Benedictus Roring, "Reformulasi Kebijakan SKCK sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana," 248–250.

dapat dilakukan apabila benar-benar diperlukan dan harus sesuai dengan prinsip proporsionalitas serta non-diskriminasi.

Jika dikaitkan dengan teori proporsionalitas Robert Alexy, pembatasan hak bekerja melalui persyaratan SKCK seharusnya hanya diterapkan pada pekerjaan tertentu yang membutuhkan tingkat kepercayaan dan keamanan tinggi, seperti sektor keuangan, keamanan, atau jabatan publik tertentu. Namun apabila diterapkan secara umum terhadap seluruh jenis pekerjaan, maka pembatasan tersebut berpotensi melanggar hak konstitusional mantan narapidana untuk memperoleh pekerjaan.[127]

Dengan demikian, perlindungan hak mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik pada dasarnya telah memiliki dasar hukum yang jelas, baik dalam UUD 1945, Undang-Undang HAM, maupun kebijakan daerah mengenai kesempatan kerja. Akan tetapi, implementasinya masih belum optimal karena praktik penggunaan persyaratan SKCK masih menimbulkan hambatan dan diskriminasi terhadap mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan formal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

[127] Robert Alexy, *A Theory of Constitutional Rights*, trans. Julian Rivers (Oxford: Oxford University Press, 2010), 66–69.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai perlindungan hak mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan terkait persyaratan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) di Kabupaten Gresik, dapat disimpulkan bahwa implementasi persyaratan SKCK dalam proses rekrutmen kerja masih dijadikan syarat administratif utama oleh banyak perusahaan, baik sektor formal maupun industri. Penggunaan SKCK pada praktiknya belum memperhatikan prinsip proporsionalitas dan relevansi jenis pekerjaan, sehingga persyaratan tersebut sering diterapkan secara umum tanpa mempertimbangkan hak mantan narapidana untuk memperoleh kesempatan kerja yang layak. Dalam pelaksanaannya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik memiliki kebijakan khusus yang secara konkret mengatur perlindungan mantan narapidana dalam akses pekerjaan, seperti adanya Balai Pelatihan Kerja untuk mantan narapidana.
2. Bentuk diskriminasi yang dialami mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan di Kabupaten Gresik terlihat dari adanya penolakan kerja setelah perusahaan mengetahui riwayat pidana melalui SKCK, perlakuan tidak setara dalam proses seleksi kerja, serta munculnya stigma sosial dan ketidakpercayaan dari pemberi kerja. Praktik diskriminasi tersebut menyebabkan mantan narapidana kesulitan memperoleh pekerjaan formal dan akhirnya banyak bekerja di sektor informal dengan penghasilan tidak

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

tetap. Kondisi ini menunjukkan bahwa mantan narapidana masih dipandang sebagai kelompok yang berisiko dan belum sepenuhnya diterima kembali dalam kehidupan sosial maupun dunia kerja meskipun telah selesai menjalani pidana.

3. Perlindungan hak mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan pada dasarnya telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan prinsip hak asasi manusia, khususnya hak atas pekerjaan dan perlakuan yang non-diskriminatif. Namun, perlindungan tersebut belum terlaksana secara efektif karena belum adanya regulasi khusus yang membatasi penggunaan SKCK dalam rekrutmen kerja serta belum adanya mekanisme rehabilitasi administratif bagi mantan narapidana. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang lebih proporsional dan berkeadilan dalam penggunaan SKCK, peningkatan pengawasan ketenagakerjaan, serta upaya pemerintah dan perusahaan untuk memberikan kesempatan reintegrasi sosial bagi mantan narapidana agar hak konstitusional mereka sebagai warga negara tetap terlindungi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

B. Saran

1. Bagi Perusahaan: diharapkan tidak menjadikan SKCK sebagai syarat mutlak dalam seluruh proses rekrutmen kerja, terutama untuk pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan keamanan atau kepercayaan tinggi. Perusahaan sebaiknya lebih mengutamakan kompetensi, keterampilan, serta proses rehabilitasi individu dibanding hanya melihat riwayat pidana masa lalu. Selain itu, perusahaan perlu menerapkan prinsip non-

diskriminasi dan memberikan kesempatan kedua bagi mantan narapidana sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan penghormatan terhadap hak asasi manusia.

2. Bagi Pemerintah: Pemerintah perlu membentuk regulasi yang lebih jelas dan proporsional terkait penggunaan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) dalam proses rekrutmen kerja, khususnya bagi mantan narapidana. Selain itu, pemerintah perlu memperkuat kebijakan reintegrasi sosial melalui program pelatihan kerja, pemberdayaan ekonomi, dan rehabilitasi administratif agar mantan narapidana memperoleh kesempatan yang sama dalam dunia kerja tanpa adanya perlakuan diskriminatif. Pemerintah juga perlu melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang menerapkan persyaratan kerja secara diskriminatif agar prinsip hak asasi manusia dan hak konstitusional warga negara tetap terlindungi.
3. Bagi Mantan Narapidana: diharapkan terus meningkatkan keterampilan, kemampuan kerja, dan kepercayaan diri agar dapat bersaing dalam dunia kerja. Selain itu, mantan narapidana perlu menunjukkan perubahan perilaku dan komitmen untuk menjalani kehidupan yang lebih baik setelah selesai menjalani pidana. Dengan demikian, proses reintegrasi sosial dapat berjalan lebih optimal serta mampu membangun kembali kepercayaan masyarakat dan pemberi kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Abidin, Renata Arianigtyas Zainal, Asfinawati, dan Suhadi. Membatasi Tanpa Melanggar. Yogyakarta: Center for Religious and Cross-cultural Studies, 2019.

Efendi, Jonaedi, dan Johnny Ibrahim. Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris. Depok: Prenadamedia Group, 2016.

Hardiyansyah. Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya. Yogyakarta: Gava Media, 2018.

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

Husni, Lalu. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Ibrahim, Johnny. Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif. Malang: Bayumedia Publishing, 2013.

Khairani. Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.

Lemert. Social Pathology: A Systematic Approach to the Theory of Sociopathic Behavior. New York: McGraw-Hill, 1951.

Moleong, L. J. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.

Muhaimin. Metode Penelitian Hukum. Mataram: Mataram University Press, 2020.

Solikin, Nur. Pengantar Ilmu Hukum Indonesia. Disunting oleh Muhibbin. Jember: STAIN Jember Press, 2014.

Nurdin, Nurliah, dan Astika Ummy Athahira. Hak Asasi Manusia Gender dan Demokrasi. Jakarta: CV Sketsa Media, 2022.

Sholehuddin. Sistem Sanksi dalam Hukum Pidana: Ide Dasar Double Track System dan Implementasinya. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2004.

Soekanto, Soerjono. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Soekanto, Soerjono. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Soekanto, Soerjono. Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Sugiyono. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2019.

JURNAL

Abdi, Imam Aulia, Sabirin, dan Wirda Amalia. "Penerimaan Masyarakat Dalam Pemberian Akses Kerja Bagi Mantan Narapidana."

Aisha, Salma, et al. "Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Korban Diskriminasi di Indonesia." Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur 2, no. 1 (2024).

Aryanti, Arista Putri, et al. "Diskriminasi Terhadap Perempuan Dalam Bidang Pendidikan." Seminar Nasional & Call for Paper Hubisintek (2023).

Febriarti, Ganis Nurma. "Eksplorasi Teknologi Digital dalam Pengembangan Media Pembelajaran SBdP Berbasis Kearifan Lokal Seni Tari." Jurnal PGSD Indonesia 7, no. 2 (2021).

Geraldy, Galang. "Determinasi Kapitalisme Industri dalam Politik Penataan Ruang Perkotaan di Kabupaten Gresik." Jurnal Pemikiran Sosiologi 4, no. 1 (2017).

Hanifan, Afif, dan Salman Alfarisi. "Strategi Pengembangan Da'wah KH Raden Hisyam Syafi'ie." Jurnal Bina Ummat 6, no. 1 (2023).

Haryanti, Dian, Warjio, dan Budi Hartono. "Implementasi Permendagri Nomor 8 Tahun 2016 Terhadap Pelayanan KTP Elektronik." Journal of Education, Humaniora and Social Sciences 5, no. 3 (2023).

Hasanah, Hasyim. "Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)." Jurnal at-Taqaddum 8, no. 1 (2016).

Herliany, Keke. "Hardiness Pada Mahasiswa Yang Berwirausaha." Journal of Creative Student Research 1, no. 2 (2023).

Hidayat, Eko. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Di Indonesia." Jurnal Hukum dan Peradilan 2 (2021).

Jahida, Tanisha, et al. "Pengaruh Stigma Sosial Terhadap Reintegrasi Mantan Narapidana di Masyarakat." Journal of Indonesian Legal Studies 1, no. 1 (2026).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Marimin, Agus, Sumadi, dan Tira Nur Fitria. “Sistem Pengupahan Pada Karyawan dalam Perspektif Islam.” Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam 10, no. 3 (2024).

Moho, Hasaziduhu. “Hakikat Upah Dalam Hubungan Ketenagakerjaan.” Jurnal Panah Keadilan 1, no. 2 (2022).

Muharam, Muhammad Reza, St. Fatmawati L., dan La Ode Muhram. “Akibat Hukum Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Bagi Mantan Narapidana.” Sultra Law Review 6, no. 2 (2024).

Naidha, Indi. “Implementasi Program Reintegrasi Sosial Narapidana dalam Pemenuhan Hak Memperoleh Pekerjaan.” Aurelia: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat 1, no. 3 (2025).

Natsif, Fadli Andi. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Perspektif Negara Hukum Indonesia.” 2019.

Pratiwi, Dianita, et al. “Bentuk-Bentuk Diskriminasi Pada Siswa Kelas VI UPT SDN 2 Blitarejo.” Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar 1, no. 3 (2024).

Radifan, Ryco Davictor S. Rahmad, dan M. Irsyad FS. “Perlindungan dan Pemajuan Hak Asasi Manusia di Tingkat Nasional dan Internasional.” Jurnal Pendidikan Politik 14, no. 2 (2024).

Risyanto, Diki, dan Juju Juandi. “Diskriminatif Kesantunan Berbahasa Tuturan Youtuber Game Online Mobile Legend.” Jurnal Diksatrasia 6, no. 2 (2022).

Roring, Edward Benedictus. “Reformulasi Kebijakan SKCK Sebagai Penjaminan Hak Non-Diskriminasi dan Akses Kerja Mantan Narapidana.” Jurnal Hukum, Administrasi Publik dan Negara 2, no. 4 (2025).

Rumina. “Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Pendidikan.” ILJ: Islamic Learning Journal 7, no. 2 (2023).

Sa’adah, Muftahatus, Gismina Tri Rahmayanti, dan Yoga Catur Prasetiyo. “Strategi Dalam Menjaga Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif.” Journal Al’adad 1, no. 2 (2022).

Yusuf, Muhammad Jafarus, dan Agnes Fitriyantica. “Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Bagi Mantan Narapidana di Kepolisian Sektor.” Policies on Regulatory Reform Law Journal 1, no. 1 (2024).

SKRIPSI / TESIS

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Abdi, Imam Aulia. Penerimaan Masyarakat dalam Pemberian Akses Kerja bagi Mantan Narapidana (Studi Kasus di Kecamatan Simeulue Timur, Kabupaten Simeulue, Provinsi Aceh). Skripsi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2024.

Abidin, A. Nur Fajrina Amalia. Analisis Diskriminasi Mantan Narapidana Dalam Mendapatkan Pekerjaan (Kajian Sosiologi Hukum). Tesis. Universitas Hasanuddin Makassar, 2024.

Gege, Rafiatul. Perlindungan Hukum Terhadap Anak Terlantar Karena Kematian Orang Tua Akibat Wabah. Skripsi. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2024.

Novia, Sania Nungky. Surat Keterangan Catatan Kepolisian bagi Mantan Koruptor Perspektif Ahlul Al-Halli Wal Al-'Aqdi al-Mawardi. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019.

UNDANG-UNDANG

Peraturan Bupati Gresik Nomor 53 Tahun 2022 tentang Kesempatan Kerja.

Peraturan Bupati Gresik Nomor 72 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Kabupaten Gresik.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

WEBSITE

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik. "Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik." Diakses 19 Mei 2026. https://disnaker.gresikkab.go.id.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. "Kerja." Diakses 24 Mei 2026. https://kbbi.web.id/kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ResearchGate. “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Korban Diskriminasi di Indonesia.” Diakses 12 Mei 2026. https://www.researchgate.net/publication/380262458_Analisis_Perlindungan_Hukum_Terhadap_Korban_Diskriminasi_di_Indonesia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Febriansyah

NIM : 221102030060

Program Studi : Hukum Tata Negara

Fakultas : Syari'ah (Siyasah)

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 9 Juni 2026

Saya yang menyatakan



Ahmad Febriansya

NIM. 221102030060

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA

Pengantar Kerja Ahli Muda

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dalam pengawasan proses rekrutmen tenaga kerja di perusahaan?
2. Apakah terdapat ketentuan atau kebijakan terkait penggunaan SKCK dalam proses rekrutmen kerja di Kabupaten Gresik?
3. Bagaimana pandangan Dinas Tenaga Kerja terhadap penggunaan SKCK sebagai syarat utama dalam penerimaan tenaga kerja?
4. Apakah Dinas Tenaga Kerja pernah menerima laporan atau pengaduan terkait diskriminasi terhadap mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan?
5. Menurut Bapak, apakah penggunaan SKCK dapat menimbulkan hambatan bagi mantan narapidana dalam memperoleh pekerjaan?
6. Bagaimana bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah daerah terhadap mantan narapidana agar tetap memperoleh hak atas pekerjaan?
7. Apakah terdapat program pelatihan kerja atau reintegrasi sosial bagi mantan narapidana di Kabupaten Gresik?
8. Bagaimana upaya Dinas Tenaga Kerja dalam mendorong perusahaan agar tidak melakukan diskriminasi terhadap mantan narapidana?
9. Apakah menurut Bapak penggunaan SKCK dalam semua jenis pekerjaan sudah sesuai dengan prinsip proporsionalitas?
10. Apa kendala yang dihadapi pemerintah dalam memberikan perlindungan hak kerja bagi mantan narapidana?
11. Apa harapan dan rekomendasi Dinas Tenaga Kerja terkait kebijakan penggunaan SKCK dalam rekrutmen kerja?

Kepala HRD

1. Bagaimana prosedur rekrutmen tenaga kerja di PT Angkasa Raya Steel?
2. Apakah SKCK menjadi salah satu syarat wajib dalam proses penerimaan karyawan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

3. Apa alasan perusahaan menjadikan SKCK sebagai persyaratan administrasi kerja?
4. Apakah perusahaan membedakan penggunaan SKCK berdasarkan jenis pekerjaan atau jabatan tertentu?
5. Bagaimana kebijakan perusahaan terhadap pelamar kerja yang memiliki riwayat pidana?
6. Apakah mantan narapidana masih memiliki kesempatan untuk diterima bekerja di perusahaan ini?
7. Faktor apa saja yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam menerima atau menolak mantan narapidana?
8. Apakah perusahaan pernah menerima mantan narapidana sebagai pekerja?
9. Menurut Bapak, apakah penggunaan SKCK penting untuk menjaga keamanan dan kepercayaan perusahaan?
10. Bagaimana pandangan perusahaan mengenai hak mantan narapidana untuk memperoleh pekerjaan setelah selesai menjalani hukuman?
11. Apakah perusahaan memiliki kebijakan khusus untuk mencegah diskriminasi dalam proses rekrutmen?
12. Apa saran Bapak terkait penggunaan SKCK agar tetap menjaga keamanan perusahaan tetapi tidak menghambat hak mantan narapidana untuk bekerja?

Mantan Narapidana

1. Bagaimana pengalaman Saudara setelah bebas dari masa pidana dalam mencari pekerjaan?
2. Apakah Saudara pernah diminta melampirkan SKCK saat melamar pekerjaan?
3. Bagaimana pengalaman Saudara ketika perusahaan mengetahui status sebagai mantan narapidana?
4. Apakah Saudara pernah mengalami penolakan kerja karena adanya SKCK atau riwayat pidana?
5. Bentuk perlakuan seperti apa yang Saudara rasakan saat melamar pekerjaan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6. Bagaimana dampak penolakan kerja tersebut terhadap kehidupan ekonomi dan sosial Saudara?
7. Apakah Saudara merasa adanya stigma negatif dari masyarakat atau perusahaan?
8. Menurut Saudara, apakah mantan narapidana diberikan kesempatan yang adil dalam memperoleh pekerjaan?
9. Apakah Saudara pernah memperoleh bantuan atau pendampingan dari pemerintah maupun lembaga tertentu untuk memperoleh pekerjaan?
10. Bagaimana pandangan Saudara terhadap penggunaan SKCK sebagai syarat kerja?
11. Apa harapan Saudara kepada pemerintah dan perusahaan terkait kesempatan kerja bagi mantan narapidana?
12. Menurut Saudara, langkah apa yang perlu dilakukan agar mantan narapidana tidak mengalami diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 2

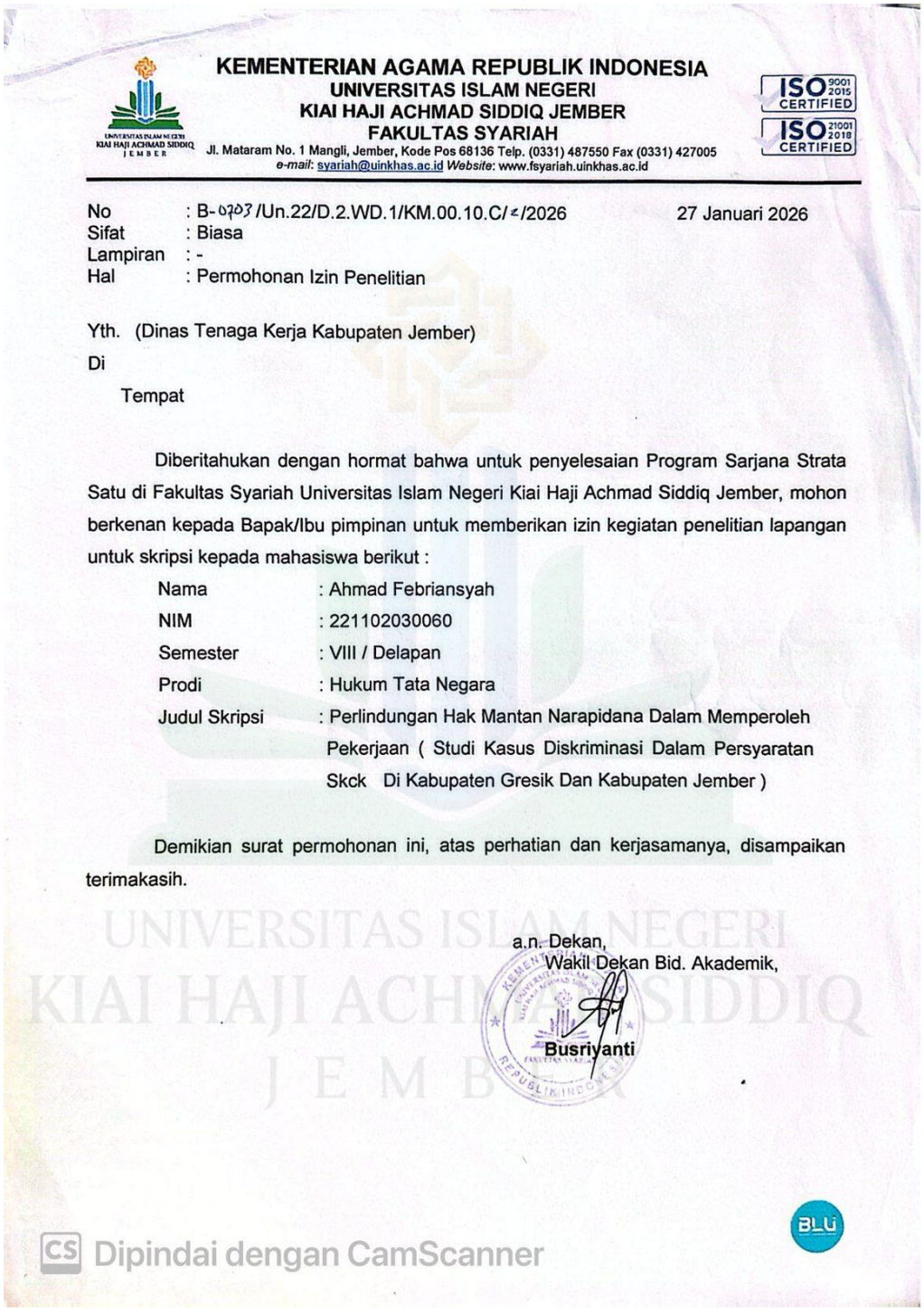
JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

PERLINDUNGAN HAK MANTAN NARAPIDANA DALAM MEMPEROLEH PEKERJAAN (Studi Kasus Diskriminasi Dalam Persyaratan Skck Di Kabupaten Gresik)

No	Tanggal	Deskripsi Kegiatan	Informan	TTD
1	11 Januari 2026	Wawancara Dengan Mantan Narapidana	Sani	
2	15 Februari 2026	Wawancara Dengan Mantan Narapidana	Firman	
3	20 Februari 2026	Wawancara Dengan Mantan Narapidana	Bagus	
4	11 Maret 2026	Menyerahkan Surat Izin Rekomendasi Penelitian Ke BAPPEDA		
5	12 Maret 2026	Menyerahkan Surat Izin Penelitian ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik	Muzzayin Arifin	
6	16 Maret 2026	Menyerahkan Surat Izin Penelitian Ke PT Angkasa Raya Steel Kabupaten Gresik	Moh.Fajar Trisnaamijaya	
7	26 Maret 2026	Surat Izin Penelitian Telah diSetujui Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik	Muzzayin Arifin	
8	26 Maret 2026	Surat Izin Penelitian Telah diSetujui Oleh PT Angkasa Raya Steel Kabupaten Gresik	Moh.Fajar Trisnaamijaya	
9	31 Maret 2026	Wawancara dengan Pengatar Kerja Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik	Muzzayin Arifin	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Lampiran 3



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
e-mail: syariah@uinkhas.ac.id Website: www.fsyariah.uinkhas.ac.id

No : B-0703/Un.22/D.2.WD.1/KM.00.10.C/2/2026 27 Januari 2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jember)
Di
Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan penelitian lapangan untuk skripsi kepada mahasiswa berikut :

Nama	: Ahmad Febriansyah
NIM	: 221102030060
Semester	: VIII / Delapan
Prodi	: Hukum Tata Negara
Judul Skripsi	: Perlindungan Hak Mantan Narapidana Dalam Memperoleh Pekerjaan (Studi Kasus Diskriminasi Dalam Persyaratan Skck Di Kabupaten Gresik Dan Kabupaten Jember)

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Busriyanti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 4

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Mataram No. 1 Mangli, Jember, Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005
e-mail: syariah@uinkhas.ac.id *Website*: www.fsyariah.uinkhas.ac.id

ISO 9001 2015 CERTIFIED
ISO 21001 2018 CERTIFIED

No : B- 899/Un.22/D.2.WD.1/KM.00.10.C/3/2026 9 Maret 2026
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik
Di
Tempat

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana Strata Satu di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin kegiatan penelitian lapangan untuk skripsi kepada mahasiswa berikut :

Nama	: Ahmad Febriansyah
NIM	: 221102030060
Semester	: VIII / Delapan
Prodi	: Hukum Tata Negara
Judul Skripsi	: Perlindungan Hak Mantan Narapidana Dalam Memperoleh Pekerjaan

Waktu pelaksanaan Penelitian : 09 Maret 2026 – 09 April 2026

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bid. Akademik,

Busriyanti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 5

PEMERINTAH KABUPATEN GRESIK
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 245 Telp. 0811-3050-7778
Website : http://bappeda.gresikkab.go id email : bappeda@gresikkab.go.id
GRESIK

Nomor : 070 / 176 / 437.71 / 2026 Gresik, 10 Maret 2026
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Perihal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada
Yth. (Terlampir)

Dasar

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian
2. Peraturan Daerah Kabupaten Gresik Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Gresik
3. Peraturan Bupati Gresik Nomor 58 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian, Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik
4. Surat dari Wakil Dekan Bid. Akademik UIN KH ACHMAD SHIDDIQ JEMBER Nomor: B-899/Un.22/D.2.WD.1/KM.00.10.C/3/2026 tanggal 09 Maret 2026 Perihal Permohonan Ijin Penelitian

Maka dengan ini Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Gresik menyatakan tidak keberatan atas dilakukannya kegiatan yang dilakukan oleh

1.	Nama	:	Ahmad Febriansyah
2.	NIM/ NIK/ NIDN	:	3525010604040002
3.	Pekerjaan	:	Mahasiswa
4.	Alamat	:	Sembungan Kidul, Rt/rw 005/002, Dukun, Gresik
5.	Keperluan dilakukan Penelitian	:	Untuk melaksanakan Penelitian dengan judul "Perlindungan Hak Mantan Narapidana Dalam Memperoleh Pekerjaan"
6.	Tempat melakukan Penelitian	:	Dinas Tenaga Kerja
7.	Waktu Pelaksanaan Penelitian	:	09 Maret 2026 - 09 April 2026
8.	Peserta/ Pengikut	:	-

Dalam melakukan kegiatan Penelitian agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum dan setelah dilaksanakannya Penelitian diwajibkan melapor kepada Instansi terkait;
2. Tidak diperkenankan melaksanakan kegiatan lain diluar kegiatan Penelitian yang dilakukan;
3. Setelah melakukan Penelitian selambat - lambatnya 1 (satu) bulan agar mengunggah hasil laporan Penelitian/ Survey/ Riset/ KKN/ PKL kepada Bupati Gresik melalui https://sepekan.gresikkab.go.id ;
4. Dalam pelaksanaan wajib mematuhi Protokol Kesehatan sesuai dengan Peraturan yang berlaku.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Dipindai dengan CamScanner

Demikian surat keterangan Penelitian ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

An.KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN,
PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KABUPATEN GRESIK

Kabid Riset dan Inovasi Daerah

HAVY WARDANA, S.T.,

Penata Tk. I

NIP. 19801227 200901 1 001

Tembusan

1. Wakil Dekan Bid. Akademik - UIN KH ACHMAD SHIDDIQ JEMBER
2. Saudara/i yang bersangkutan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran
Nomor : 070 / 176 / 437.71 / 2026
Tanggal : 10 Maret 2026

Kepada :
1. Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
2. Dinas Tenaga Kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 5

DOKUMENTASI



Dokumentasi wawancara dengan Bapak Muzzayin Arifin sebagai Pengantar Kerja Ahli Muda Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik



Dokumentasi wawancara dengan bapak Moh Fajar Trisnaamijaya sebagai kepala HRD PT Angkasa Raya Steel Gresik

BIODATA PENULIS



A. Data Diri Pribadi

Nama : Ahmad Febriansyah

NIM : 221102030060

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat / Tgl Lahir : Gresik, 6 April 2004

Agama : Islam

Email : febrikaji68@gmail.com

Alamat : Desa Sembungan Kidul, RT/RW 005/002, Kecamatan Dukun. Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

B. Riwayat Pendidikan

1. RA IHYAUL ULUM (2008-2010)
2. MI IHYAUL ULUM (2010-2016)
3. MTS MANBAUL ULUM (2016-2019)
4. MA MANBAUL ULUM (2019-2022)
5. UIN KHAS JEMBER (2022-2026)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R