

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Permasalahan

Indonesia merupakan negara hukum, yang mempunyai pengertian bahwa rakyat merupakan pemegang kedaulatan tertinggi di dalam negara namun rakyat harus melaksanakan kewajibannya sebagai subjek hukum yaitu mentaati semua aturan hukum yang berlaku di Negara Indonesia. Hal tersebut tercantum dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang berbunyi :

"Negara Indonesia adalah negara hukum".

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan yang berbunyi "*ubi societas ibi ius*" yang memiliki arti "dimana ada masyarakat maka disitu ada hukum ". Pemunculan, perumusan dan institusionalisasi Hak Asasi Manusia (HAM) memang tak dapat dilepaskan dari lingkungan sosial atau habitatnya, yaitu tidak lain masyarakat itu sendiri dimana HAM itu dikembangkan. Terjadi semacam korespondensi antara HAM dan perkembangan masyarakat.<sup>1</sup> Konsep HAM sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 bersumber dari Pancasila sebagai dasar ideologi dan dasar falsafah negara. Oleh karena itu pengakuan terhadap hakat dan martabat manusia (Indonesia) bukanlah hasil dari suatu perjuangan bertahun-tahun tetapi pengakuan itu secara intrinsik

---

<sup>1</sup> Muladi, "*Hak Asasi Manusia – Hakekat, Konsep dan Implikasinya Dalam Perspektif Hukum Dan Masyarakat*", PT. Refika Aditama, Bandung, 2005, hlm.217.

melekat pada Pancasila yang tercermin dalam sila-silanya.<sup>2</sup> Pengakuan harkat dan martabat manusia yang mengalir dari Pancasila secara bersama-sama menyangkut eksistensi manusia sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk pribadi. Sebagai makhluk sosial, individu warga negara tidak hanya menuntut haknya terhadap negara tetapi juga menyadari kewajibannya terhadap negara yang telah dibangun atas kehendak bersama sebagai dorongan kodrat untuk hidup bermasyarakat.<sup>3</sup> Dalam mengatur kehidupan bermasyarakat dari manusia tersebut, maka diperlukan hukum untuk memberikan batasan-batasan terhadap kehidupan bermasyarakat. Hukum tersebut mengatur berbagai hal seperti Hukum Ketenagakerjaan. Menurut Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan/Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan dibawah (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>4</sup> Sesuai dengan pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

yang memiliki arti masyarakat Indonesia harus mempunyai pekerjaan yang layak sehingga dalam melangsungkan kehidupannya, kebutuhan dan kesejahteraannya akan terpenuhi. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia tentu sangatlah diperlukan mengingat banyaknya populasi masyarakat Indonesia

---

<sup>2</sup> Saptosih Ismiati, “*KDRT dan HAM (Sebuah Kajian Yuridis)*”, Deepublish, Yogyakarta, 2011, hlm.21

<sup>3</sup> Ibid, hlm.22

<sup>4</sup> Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, PTIK, Jakarta, hlm.8

sehingga masyarakat harus mencari pekerjaan untuk melangsungkan kehidupannya. Mereka yang mengikatkan diri di dalam suatu perjanjian kerja disebut dengan tenaga kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Salah satu pelanggaran yang terjadi di Indonesia yaitu terdapat beberapa peristiwa yang dimana suatu perusahaan melanggar peraturan ketenagakerjaan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 contohnya seperti upah lembur yang tidak dibayar dan pemaksaan penandatanganan perjanjian kerja. Akibat dari pelanggaran yang terjadi di suatu perusahaan mengakibatkan para tenaga kerja seringkali kesejahteraannya terganggu dan harus tunduk pada peraturan perusahaan yang dimana peraturan tersebut di dalamnya terjadi beberapa pelanggaran . Selain pelanggaran tersebut kerap juga terjadi jam kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jam kerja yang melebihi batas waktu yang sudah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akibat yang ditimbulkan apabila para pekerja bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan akan berdampak buruk pada produktivitas suatu perusahaan. Apabila disuatu perusahaan tersebut terjadi pelanggaran dalam bidang ketenagakerjaan yaitu jam kerja tenaga kerja melebihi waktu yang telah ditentukan maka tindakan itu melanggar Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan seharusnya juga apabila para pekerja

yang bekerja melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan maka perusahaan harus membayar uang lembur kepada para pekerja sebagai gantinya. Namun pada kenyataannya sering terjadi suatu pelanggaran yang timbul dikarenakan upah lembur yang tidak kunjung dibayar kepada para pekerja yang membuat para pekerja itu kesejahteraannya terganggu dan kondisi ekonominya pun kian memburuk, lalu akibat dari pelanggaran tersebut para pekerja melakukan aksi unjuk rasa (demo) kepada perusahaan tersebut.

Fenomena yang dialami para pekerja tersebut khususnya pelanggaran yang terjadi karena suatu perusahaan mempekerjakan para pekerjanya melebihi waktu yang telah ditentukan tentu sangat bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi : “(2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Dilihat dari pelanggaran yang terjadi di suatu perusahaan tersebut maka termasuk ke dalam Pelanggaran HAM (Hak Asasi Manusia), karena perusahaan tersebut yang telah mempekerjakan para pekerjanya dengan melebihi waktu kerja yang telah ditentukan tidak memberikan upah lembur. Apabila dilihat dari sudut pandang Hak Asasi Manusia tindakan perusahaan

tersebut bertentangan dengan Pasal 38 ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi :

- (3) Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.
- (4) Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009 tentang Hak Asasi Manusia dalam implementasinya masih banyak pelanggaran yang terjadi terhadap dua undang-undang tersebut khususnya di bidang ketenagakerjaan dan bertentangan dengan pedoman dasar negara Indonesia, sumber dari segala sumber Undang-Undang Dasar 1945 khususnya bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”.

Kasus pelanggaran terhadap para pekerja ini faktanya terjadi dilapangan yaitu sebuah perusahaan yang berkedudukan di Cimahi bernama PT X. Perusahaan tersebut mempekerjakan para pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan, yakni perusahaan tersebut mempekerjakan para pekerjanya selama 173 jam dalam sebulan, namun seharusnya apabila dilihat dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, waktu kerja bagi para pekerja yaitu 40 jam dalam 1 (satu minggu) yang apabila dalam kurun waktu 1 bulan maka para pekerja harusnya bekerja dengan total waktu 160 jam. Selain itu

juga, permasalahan yang timbul akibat dari waktu kerja yang melebihi batas yang telah ditentukan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu upah lembur yang tidak kunjung dibayar oleh pihak perusahaan sehingga mengakibatkan kesejahteraan dan kondisi ekonomi para pekerja terganggu dan hasilnya para pekerja pun melakukan aksi unjuk rasa (demo) terhadap PT X di Kota Cimahi. Di dalam perusahaan tersebut para pekerja juga dipaksa untuk menandatangani perjanjian kerja. Di dalam perjanjian tersebut para pekerja harus bekerja selama 173 Jam yang dimana bertentangan dengan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan apabila para pekerja tidak mau menandatangani perjanjian tersebut maka para pekerja akan dirumahkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG JAM KERJANYA MELEBIHI DARI ATURAN MENURUT UNDANG UNDANG NO 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT X DI KOTA CIMAH DIHUBUNGKAN DENGAN HAK ASASI MANUSIA”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Atas dasar uraian yang terdapat pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia ?

2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang jam kerjanya melebihi dari waktu yang telah ditentukan di PT X ?
3. Bagaimana permasalahan dan solusi terhadap pelanggaran hak tenaga kerja yang jam kerjanya melebihi dari waktu yang telah ditentukan PT X ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum yang diberikan terhadap tenaga kerja di Indonesia
2. Untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang jam kerjanya melebihi dari waktu yang telah ditentukan di PT X.
3. Untuk mengetahui permasalahan dan solusi terhadap pelanggaran hak tenaga kerja yang jam kerjanya melebihi dari waktu yang telah ditentukan PT X.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

### **1. Kegunaan Teoritis**

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan kepada masyarakat dan juga bisa turut menyumbangkan ilmu khususnya di bidang Ilmu Hukum yang bisa bermanfaat bagi Masyarakat.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu pengembangan terhadap ilmu hukum khususnya perlindungan bagi para tenaga kerja yang ada di Indonesia.

### **2. Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Masyarakat**

Diharapkan penelitian ini dapat memberi wawasan baru bagi masyarakat khususnya di bidang hukum dan ketenagakerjaan agar masyarakat bisa mengetahui bagaimana penyelesaian masalah antara perusahaan dan pekerja.

#### **b. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan bisa mematuhi dan mengimplementasikan sesuai peraturan yang berlaku khususnya mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## E. Kerangka Pemikiran

Pancasila merupakan ideologi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pancasila dapat diartikan sebagai suatu pedoman hidup bangsa Indonesia dalam melangsungkan kehidupan berbangsa dan bernegara. Pancasila merupakan sebuah hasil dari pola pikir *Founding Father* negara Indonesia yang isinya sesuai dengan cita cita negara Indonesia dan sesuai dengan kebudayaan Indonesia. Pancasila juga berperan sebagai *Grundnorm* bangsa Indonesia yang dijadikan patokan bagi seluruh peraturan yang ada di Indonesia, apabila suatu peraturan tersebut bertentangan dengan Pancasila maka peraturan tersebut harus diganti dan bahkan dibatalkan. Maka dari penjabaran diatas kita dapat memahami nilai yang ada dalam hukum bangsa Indonesia bermakna dalam Pancasila itu sendiri, dimana nilai-nilai didalam pancasila secara kompleks di gambarkan seperti kondisi kehidupan warga negara Indonesia.<sup>5</sup>

Di dalam pancasila tepatnya didalam sila ke-2 yang berbunyi:

“Kemanusiaan yang adil dan beradab”.

Di dalam sila tersebut memiliki makna bahwa sebagai bangsa Indonesia dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara, dalam setiap kegiatan yang dilakukan harus berlandaskan atas kemanusiaan dan harus memiliki adab agar tidak bertentangan dengan pancasila. Contoh dari penerapan sila ke-2 pancasila yaitu salah satunya tidak mempekerjakan para tenaga kerja secara berlebihan dan

---

<sup>5</sup> Lili Rasjidi dan Liza Sonia, *Dasar-Dasar Filsafat dan Teori Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm. 174.

tidak boleh mengeksploitasi mereka dan memberi mereka upah yang sesuai peraturan yang berlaku.

Penerapan sila ke-2 bisa dilakukan dengan beberapa cara berikut yaitu, antara lain :

1. Mengakui adanya persamaan antara hak dan juga kewajiban, yang dimiliki oleh seluruh warga negara.
2. Dapat mengukuhkan sikap untuk saling menyayangi, terhadap seluruh warga negara dengan tujuan untuk membangun kehidupan yang rukun.
3. Dapat menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dan juga menghargai, diantara banyaknya perbedaan.<sup>6</sup>

Didalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia berbunyi :

“Negara Indonesia adalah negara hukum.”.

Pasal tersebut menjelaskan walaupun rakyat adalah pemegang kedaulatan negara tetapi rakyat harus melaksanakan kewajibannya sebagai subjek hukum yaitu mentaati hukum yang berlaku saat ini atau hukum positif . Namun dalam kenyataannya penerapan dari hukum yang berlaku di negara Indonesia masih banyak terjadi pelanggaran dan belum sesuai dengan cita cita negara Indonesia yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan

---

<sup>6</sup> <https://www.eduspensa.id/implementasi-nilai-nilai-pancasila/> diakses pada tanggal 26 Desember 2020 pada pukul 15.36.

ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”<sup>7</sup>

Untuk memperkokoh landasan formal negara hukum, wakil-wakil rakyat di Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) telah empat kali melakukan perubahan terhadap konstitusi sebagai bagian penting tuntutan reformasi guna membangun sistem hukum yang mampu membawa rakyat, bangsa, dan negara menjadi negara hukum yang adil, manusiawi, dan beradab. Perubahan Undang-Undang Dasar 1945 juga merupakan politik hukum (*rechts politiek*) yang menentukan sistem hukum yang akan dikehendaki atau sebagai kebijakan dasar yang menentukan arah, bentuk, dan isi hukum yang akan dibentuk.<sup>8</sup>

Hak asasi manusia sebagai hak-hak dasar yang dimiliki oleh manusia secara umum bertujuan dan menghendaki ditetapkannya kaidah-kaidah umum dalam sistem konstitusi dan perundang-undangan serta hal-hal yang mesti diikuti dalam pelaksanaannya berupa kode etik dalam gelanggang percaturan politik. Di dalam hak-hak tersebut, seperti nampak dari ungkapan yang umum, yaitu tidak dapat diketahui batasannya dengan konkrit dan definitive.<sup>9</sup>

Kepedulian internasional terhadap hak-hak asasi manusia merupakan gejala yang relatif baru. Meskipun sebelumnya dapat ditunjuk sejumlah traktat atau perjanjian internasional yang mempengaruhi isu kemanusiaan sebelum Perang Dunia II, setelah dimasukkan ke dalam Piagam PBB pada tahun 1945, maka lahirlah

---

<sup>7</sup> Pembukaan Undang-Undang Dasar negara Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>8</sup> Suparman Marzuki, *Politik Hukum Hak Asasi Manusia*, Erlangga, Jakarta, 2014, hlm 54

<sup>9</sup> Subhi Mahmassani, *Konsep Dasar Hak-hak Asasi Manusia, suatu Perbandingan Dalam Syariat Islam dan Perundang-undangan*, PT Tintamas Indonesia, Jakarta, 1993, hlm.1-2

adanya perlindungan Hak Asasi Manusia yang sistematis di dalam sistem internasional. Upaya domestik untuk menjamin perlindungan hukum bagi individu terhadap eksese kesewenang-wenangan dari penguasa negara, mendahului perlindungan internasional terhadap hak asasi manusia. Upaya domestik semacam itu mempunyai sejarah yang panjang dan terhormat, serta berkaitan dengan revolusioner yang bertujuan menegakkan sistem konstitusional yang berdasarkan pada legitimasi demokratis dan *rule of law* (pemerintah berdasarkan hukum). Keterkaitan antara perlindungan terhadap hak asasi manusia di tingkat nasional dan internasional sangat erat. Semua instrumen internasional mewajibkan sistem konstitusional domestik setiap negara memberikan kompensasi yang memadai kepada orang-orang yang haknya dilanggar.<sup>10</sup>

Setiap orang yang haknya dilanggar bisa mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum atau dengan kata lain perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.<sup>11</sup>

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan

---

<sup>10</sup> Scott Davidson, *Hak-hak Asasi Manusia, Sejarah, teori dan Praktek dalam Pergaulan Internasional*, Pustaka utama Grafiti, Jakarta, 1994, hlm1-2

<sup>11</sup> Satjipto Rahajo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), hlm. 74.

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan perusahaan juga merupakan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

Di dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, dalam implementasinya para tenaga kerja dan pemberi kerja (pengusaha) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Istilah Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam setiap perusahaan tentunya harus memiliki sekelompok tenaga kerja agar tingkat produktivitas suatu perusahaan dapat meningkat sehingga perusahaan tersebut akan meningkat pula penghasilannya yang nantinya para tenaga kerja pun bisa mendapatkan upah yang sesuai. Mengenai ketentuan upah, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menentukannya di dalam pasal 1 ayat (3) yang berbunyi :

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Selain itu para tenaga kerja juga memiliki hak-hak yang harus dihormati oleh pemberi kerja/pengusaha, berikut merupakan hak-hak tenaga kerja yaitu antara lain :

1. Hak memperoleh upah

2. Hak mendapatkan kesempatan & perlakuan yang sama
3. Hak mendapatkan pelatihan kerja
4. Hak penempatan tenaga kerja
5. Hak memiliki waktu kerja yang sesuai
6. Hak mendapatkan kesehatan & keselamatan kerja
7. Hak mendapatkan kesejahteraan
8. Hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh
9. Hak untuk cuti.<sup>12</sup>

Para pekerja/tenaga kerja yang sudah bekerja sesuai peraturan yang berlaku wajib menerima upah dari pemberi kerja sehingga kesejahteraan para tenaga kerja bisa stabil yang nantinya akan berdampak positif kepada produktivitas suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pasal 27 ayat (2) Undang-undang dasar 1945 yang berbunyi :

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” .

Dengan adanya beberapa aturan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan dan adanya peraturan yang terkait seharusnya dalam kenyataannya tidak ada pelanggaran yang terjadi di dunia Ketenagakerjaan khususnya mengenai waktu kerja yang melebihi waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang dan apabila melebihi waktu yang telah ditentukan maka pemberi kerja di perusahaan/pengusaha wajib memberi upah lembur yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 namun kenyataannya berbanding terbalik

---

<sup>12</sup> <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/calon-karyawan-penting-untuk-mengetahui-hak-karyawan-2/>

tidak sesuai apa yang dikatakan undang-undang yang berlaku. Para pemberi kerja yang ada di suatu perusahaan seharusnya lebih memperhatikan hal ini karena kesejahteraan tenaga kerja akan menentukan tingkat produktivitas suatu perusahaan dan pemberi kerja wajib sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

maka dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja khususnya pengusaha di suatu perusahaan harus membayar upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh para tenaga kerja.

Di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia telah disebutkan bahwa :

“Setiap orang, baik pria maupun wanita, dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya”.

Isi dari pasal diatas menyatakan bahwa para tenaga kerja baik itu pria maupun wanita harus diberi upah sesuai hasil pekerjaan yang telah dikerjakan agar mereka bisa melangsungkan kehidupannya dan kesejahteraanya akan tetap terjaga dan apabila pemberi kerja tidak melaksanakan isi pasal diatas maka bisa dikatakan itu merupakan tindakan yang melanggar Hak Asasi Manusia. Apabila terjadi suatu pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia maka negara wajib bertanggung jawab atas pelanggaran yang terjadi.

Menurut teori hak-hak kodrati, HAM adalah hak-hak yang dimiliki oleh semua orang setiap saat dan di semua tempat oleh karena manusia dilahirkan sebagai manusia. Maka hak-hak tersebut termasuk hak untuk hidup, kebebasan dan harta kekayaan seperti yang diajukan oleh John Locke. Pengakuan tidak diperlukan bagi HAM, baik dari pemerintah atau dari suatu sistem hukum, karena HAM bersifat universal. Berdasarkan alasan ini, sumber HAM sesungguhnya semata-mata berasal dari manusia.<sup>13</sup> Teori hak-hak kodrati memiliki pandangan bahwa sebenarnya HAM itu berasal dari manusia itu sendiri dan tidak diperlukan adanya pengakuan dari pemerintah atau sistem hukum yang berlaku di negara tersebut.

Keadilan berasal dari kata adil, menurut kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut. Maka nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan

---

<sup>13</sup> Andrey Sujatmoko, 2015, "*Hukum HAM dan Humaniter*", Rajawali Pers, Jakarta, hlm 8.

seluruh warganya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa didunia dan prinsip-prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antarbangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).<sup>14</sup>

Secara umum, istilah kesejahteraan sosial sering diartikan sebagai kondisi sejahtera (konsepsi pertama), yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup, khususnya yang bersifat mendasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan dan perawatan kesehatan. Pengertian kesejahteraan sosial juga menunjuk pada segenap aktifitas pengorganisasian dan pendistribusian pelayanan sosial bagi kelompok masyarakat, terutama kelompok yang kurang beruntung (disadvantage groups). Penyelenggaraan berbagai skema perlindungan sosial (social protection) baik yang bersifat formal maupun informal adalah contoh aktivitas kesejahteraan sosial.<sup>15</sup>

Tingkat kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai kondisi agregat dari kepuasan individu-individu. Pengertian dasar itu mengantarkan kepada pemahaman kompleks yang terbagi dalam dua arena perdebatan. Pertama adalah apa lingkup dari substansi kesejahteraan kedua adalah bagaimana intensitas substansi tersebut bisa direpresentasikan agregat. Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan

---

<sup>14</sup> M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 85

<sup>15</sup> Suharto, Edi. 2008. "Kebijakan Sosial Sebagai kebijakan Publik, Alfabeta, Bandung hlm 23

yang diterima. Namun demikian tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut. Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat. Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima, namun tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relative karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut. Keterkaitan antara konsep kesejahteraan dan konsep kebutuhan adalah dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka seseorang sudah dinilai sejahtera , karena tingkat kebutuhan tersebut secara tidak langsung sejalan dengan indikator kesejahteraan.<sup>16</sup>

Asas persamaan di mata hukum (*Equality Before the Law*) merupakan asas yang berpandangan bahwa semua orang/subjek hukum kedudukannya sama di mata hukum, dan asas persamaan di mata hukum juga sudah tertera di dalam pasal 27 ayat (1) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi :

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”.

---

<sup>16</sup> Pramata D.S, Gumilar Iwang. Maulina Ine. 2012. Analisis Pendapatan Nelayan Tradisional Pancing Ulur di Kecamatan Manggar, Kabupaten Belitung Timur. Jurnal Perikanan dan Kelautan. Fakultas Ilmu Kelautan. UNPAD

Teori hak kodrati dengan asas persamaan di mata hukum mempunyai sedikit keterkaitan yaitu sesungguhnya setiap manusia yang lahir di dunia ini sudah mempunyai HAM dan bersifat universal sehingga setiap manusia yang ada di dunia ini sama kedudukannya dikarenakan memiliki HAM masing-masing yang sudah didapatkan sejak lahir dan tidak bisa diganggu gugat. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh karenanya, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalambentuk kerjasama yang saling mendukung. Jadi, asas Hukum Ketenagkerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasio fungsional lintas sektoral pusat dan daerah<sup>17</sup>

Pelanggaran yang terjadi di dunia ketenagakerjaan bisa dituntaskan dengan cara memberikan perlindungan hukum kepada pihak yang dirugikan. Menurut C.S.T. Kansil perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Abdul Khakim, 2003, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 7.

<sup>18</sup> C.S.T. Kansil, 1989, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm 102.

Penyelesaian yang dilakukan di suatu perusahaan bisa dilakukan dengan cara bipartit, tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Dari Tahapan-tahapan tersebut dilakukan apabila didalam suatu perusahaan terdapat permasalahan yang disebut perselisihan hubungan industrial. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Namun sebaiknya dalam suatu perusahaan akan lebih baik mencegah adanya perselisihan daripada harus terjadi perselisihan yang akan menimbulkan korban kerugian. Upaya Strategis mencegah perselisihan yang dinilai cukup efektif adalah :

1. Melaksanakan keseluruhan hak normative pekerja/buruh dengan menerapkan secara konsekwen peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sekecil apapun hak normative yang tidak diberikan dapat memicu timbulnya perselisihan yang bahkan kemudian bertambah sebagai tuntutan lain
2. Perhatian terhadap kesejahteraan pekerja/buruh. Perlu disadari bahwa hak normatif yang diatur dengan peraturan perundang-undangan adalah sekedar merupakan standar minimal. Bagi perusahaan yang mampu sudah

seharusnya memberi lebih dari standar minimal tersebut, dan tidak perlu menunggu pekerja/buruh menuntutnya

3. Mendorong pembentukan serikat pekerja/serikat buruh, perlu persiapan yang matang dengan melalui pendidikan atau penyuluhan tentang keserika tpekerjaan/keserikat buruhan dan hubungan industrial. Dengan demikian akan dapat terbentuk serikat pekerja/serikat buruh yang mandiri dan dipimpin oleh pimpinan yang professional. Selanjutnya didorong untuk dapat merundingkan perjanjian kerja bersama (PKB)<sup>19</sup>

Namun apabila masalah tersebut tidak bisa dicegah dan sudah terjadi di lapangan maka terdapat beberapa tahapan untuk menyelesaikannya yaitu terdapat beberapa metode untuk menyelesaikannya yang pertama yaitu :

- a) Penyelesaian melalui bipartit
- b) Penyelesaian melalui tripartit
- c) Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Ketiga cara tersebut merupakan metode untuk menyelesaikan perselisihan industrial yang terjadi di lapangan. Penyelesaian ini bertujuan agar segala permasalahan yang terjadi khususnya perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pemberi kerja bisa terselesaikan sehingga hubungan antara pemberi kerja dan pekerja akan tetap terjaga dan harmonis yang dapat memberi keuntungan terhadap produktivitas suatu perusahaan.

Terdapat pelanggaran di dalam perusahaan tekstil di Cimahi yang dimana pelanggaran tersebut terjadi karena para pekerja dipekerjakan melebihi waktu kerja

---

<sup>19</sup> Suwanto, 2003, "*Hubungan Industrial Dalam Praktek*", Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Jakarta, hlm 138

yang telah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuannya apabila para pekerja dipekerjakan melebihi dari waktu kerja yang telah ditentukan maka, pemberi kerja wajib membayar upah lembur atas kompensasi dari waktu kerja yang melebihi ketentuannya. Namun perusahaan tersebut tetap tidak mematuhi dan menerapkan Pasal 78 ayat 2 yang berbunyi :

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”

dan akibatnya para serikat pekerja beserta pekerja dari perusahaan tersebut melakukan aksi unjuk rasa. Pelanggaran lain yang terjadi pun yaitu pemaksaan dan intimidasi terhadap para pekerja untuk menandatangani jam kerja yang melebihi waktu kerja yang telah ditentukan dan apabila para pekerja menolak untuk menandatangani perjanjian tersebut maka pihak perusahaan akan merumahkan pekerja tersebut.

## **F. Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang harus dimiliki oleh penulis untuk mengumpulkan informasi atau data-data yang telah didapatkan. Metode penelitian berisi tentang prosedur dan langkah-langkah yang harus ditempuh, sumber data, waktu untuk penelitian, dan dengan langkah-langkah seperti apa data tersebut diperoleh dan selanjutnya dianalisis oleh penulis.

## 1. Spesifikasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih spesifikasi penelitian yang bersifat deskriptif analitis, dimana menggambarkan suatu peraturan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum itu sendiri serta praktik pelaksanaan yang menyangkut permasalahan dalam skripsi ini.<sup>20</sup> Penulis mengkaji, memahami dan menganalisis mengenai Skripsi Perlindungan Hukum Terhadap Para Pekerja Yang Haknya Dilanggar Di PT X Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

## 2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Metode pendekatan yuridis normatif yaitu metode yang digunakan dan berdasarkan dari bahan-bahan hukum utama. Metode ini dilakukan dengan cara menelaah teori-teori yang ada, asas-asas hukum yang ada, serta beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penulisan hukum ini.<sup>21</sup>

## 3. Tahap Penelitian

### a. Penelitian Kepustakaan ( Library Research)

Penelitian Kepustakaan dilakukan penulis dengan cara mempelajari buku- buku yang ada dan membaca membaca buku-buku yang berkaitan dengan penulisan Skripsi ini. Penulis juga akan mempelajari artikel-

---

<sup>20</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm 97.

<sup>21</sup> Zainudin Ali, *Metode Penulisan Hukum*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm 24.

artikel dan peraturan-peraturan dan Undang-Undang yang sudah ada dan berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penyusunan Skripsi ini. Data yang menjadi objek penelitian bagi penulis ini dibagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

1. Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang bersifat autoratif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan undang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>22</sup> Bahan Hukum Primer yang penulis gunakan antara lain, yaitu:

- a) Undang-Undang Dasar 1945
  - b) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
  - c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - d) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Bahan Hukum sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari berbagai macam media perantara atau secara tidak langsung yaitu beberapa buku yang berkaitan dengan permasalahan yang akan

---

<sup>22</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2005).hlm 141

dibahas dalam penulisan hukum ini<sup>23</sup>

3. Bahan Hukum Tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder,<sup>24</sup>, Penulis mengambil beberapa bahan hukum yang ada di Internet.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penulis menggunakan beberapa cara yaitu :

- a. Studi Kepustakaan (*Library Study*)

Yaitu mencari materi tentang teori-teori, jurnal serta penemuan lain yang berhubungan dengan permasalahan ini. Dalam hal ini penulis melakukan penelitian terhadap dokumen atau buku- buku atau informasi penting yang berhubungan dengan masalah yang akan di bahas.

- b. Riset Internet

Riset Internet dilakukan dengan cara mencari data data di Internet yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan dan bisa juga dilakukan dengan mengambil dari berbagai artikel dan berita yang tersebar di Internet.

#### 5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan untuk menyusun Skripsi ini yaitu menggunakan wawancara yang dimana peneliti menyiapkan beberapa

---

<sup>23</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakara, 1990, hlm 14

<sup>24</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Penerbit Univeritas Indonesia, 2007). hlm. 52

pertanyaan kepada narasumber agar memperoleh data data yang diperlukan dalam penelitian tersebut. Dalam proses wawancara tersebut peneliti menggunakan beberapa instrumen seperti perekam suara, laptop dan alat tulis yaitu kertas dan pulpen.

## **6. Analisis Data**

Analisis data ini diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan dengan menggunakan metode Yuridis Kualitatif. Metode yuridis kualitatif yaitu dengan cara menyusun secara sistematis, dengan menghubungkan satu sama lain terkait permasalahan yang diteliti dengan berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan yang lain, memperhatikan hierarki peraturan perundang-undangan dan menjamin kepastian hukumnya.

## **7. Lokasi Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan ini berlokasi di tempat yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis, lokasi penelitian penulisan hukum ini yaitu:

### **a. Lokasi Kepustakaan**

Penelitian yang akan dilakukan ini berlokasi di tempat yang mempunyai hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis, lokasi penelitian penulisan hukum ini yaitu:

1. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung Jalan Lengkong Dalam Nomor 21 Bandung.
2. Badan Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Jawa Barat Jalan Kawaluyaan Indah II No.4, Jatisari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung,

b. Penelitian Lapangan

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi JL. R.H. Demang Harjakusumah,  
Komplek Perkantoran Pemda, Citeureup, Kec. Cimahi Utara, Kota  
Cimahi, Jawa Barat 40525

2. Kantor Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Cimahi 1.  
Ubed No.6, RT.002/RW.006, Setiamanah, Kec. Cimahi Tengah, Kota  
Cimahi, Jawa Barat 40524