

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah seperangkat hak yang sangat mendasar yang melekat pada kodrat manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, anugrah Tuhan yang harus dihormati, ditegakkan, dan dilindungi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara oleh setiap orang untuk kehormatan dan perlindungan martabat dan nilai-nilai manusia.<sup>1</sup>

Karena hak asasi manusia bukan pemberian negara maka tidak ada alasan bagi negara untuk mencabut hak asasi manusia (*inalienable*) dan tidak boleh membatasinya secara sewenang-wenang (*indivisible*) pengurangan atau pembatasan hak asasi manusia hanya diperbolehkan pada hak-hak tertentu, dalam keadaan tertentu, harus dinyatakan secara jelas dan tegas dalam undang-undang, serta bukan untuk tujuan mendiskriminasi pihak tertentu.<sup>2</sup> Dalam Mukadimah Kovenan Internasional Hak Sipil dan Politik (1966), dicanangkan : “Hak-hak ini berasal dari harkat dan martabat yang melekat pada manusia (*These rights derive from the inherent dignity of the human person*).” Hak ini bersifat sangat mendasar atau fundamental yang mutlak diperlukan bagi seseorang untuk berkembang sesuai dengan bakat, cita-cita dan martabatnya. Hak ini juga dianggap universal, artinya dimiliki oleh semua manusia tanpa membedakan kebangsaan, suku, agama atau jenis kelamin. Hak asasi manusia dan perlindungannya merupakan elemen penting dari demokrasi.

Semua manusia dilahirkan merdeka dengan martabat dan hak yang sama. Negara menjamin penghormatan terhadap hak asasi manusia, hak untuk hidup, kebebasan dan hak milik properti semua orang terhadap ancaman dan campur tangan dari pihak manapun. Negara membuat undang-undang dan mengangkat hakim, mengadili mereka yang melanggar hukum, dan menjatuhkan hukuman berdasarkan undang-undang yang ditetapkan oleh negara dengan persetujuan rakyat. Semua warga negara mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum

---

<sup>1</sup> A. Widiada Gunakaya, *Hukum Hak Asasi Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017), 1.

<sup>2</sup> Cekli Setya Pratiwi, *Membangun Negara Hukum Yang Bermartabat*, (Malang: Setara Press, 2013), 280.

dan mempunyai hak yang sama di depan hukum. Tidak ada individu atau kelompok orang yang berhak memerintah dan mengambil keputusan yang mengikat rakyat, tanpa persetujuan rakyat.<sup>3</sup>

Kesejahteraan masyarakat harus diupayakan oleh negara, yang dirumuskan sebagai syarat mutlak yang mendukung tercapainya kesejahteraan masyarakat tersebut. Seseorang dikatakan sejahtera apabila bebas dari kelaparan, kemiskinan, kekhawatiran akan masa depan, ketakutan, dan ketertindasan, diperlakukan secara adil, merasa aman, mampu menghayati cita-cita dan nilai-nilainya, kebebasan untuk mencapai tujuan pribadi dan tujuan sosial. Serta dapat mengembangkan keterampilan dan kreativitas mereka.<sup>4</sup>

Doktrin hak asasi manusia sekarang diterima secara luas sebagai kerangka etika, politik dan hukum dan pedoman kita untuk membangun dunia yang lebih damai yang bebas dari rasa takut, penindasan dan ketidakadilan. Oleh karena itu, dalam paham negara hukum, jaminan perlindungan hak asasi manusia dianggap sebagai ciri mutlak yang harus ada di setiap negara yang disebut *rechtsstaat*. Bahkan dalam perkembangan selanjutnya, jaminan hak asasi manusia harus tertuang secara eksplisit dalam undang-undang dasar atau konstitusi tertulis suatu Negara Demokrasi Konstitusional, dan dianggap sebagai materi terpenting untuk dicantumkan dalam konstitusi. disamping materi ketentuan lainnya, seperti mengenai format kelembagaan dan pembagian kekuasaan negara, serta mekanisme hubungan antar lembaga negara.<sup>5</sup>

Negara adalah suatu organisasi dalam suatu wilayah yang dapat mengintegrasikan dan mengarahkan kegiatan sosial penduduknya yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Negara memiliki sifat khusus sebagai manifestasi kedaulatannya dan hanya terdapat dalam negara dan tidak terdapat pada asosiasi atau organisasi dalam bentuk lainnya.

Cita-cita yang ingin dicapai oleh setiap negara adalah untuk menciptakan kebahagiaan bagi rakyatnya (*bonum publicum*, *common good*, dan *common wealth*). Tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana termaktub

---

<sup>3</sup> Merphin Panjaitan, *Logika Demokrasi: Menyongsong Pemilihan Umum 2014*, (Jakarta: Permata Aksara, 2013), 22-23.

<sup>4</sup> Merphin Panjaitan, *Logika Demokrasi: Menyongsong Pemilihan Umum 2014...*, 48-49

<sup>5</sup> Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tatanegara*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 343.

dalam Undang-Undang Dasar 1945 adalah: “Untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial dengan berdasarkan kepada: Ketuhanan Yang Maha Esa, kemanusiaan yang adil dan beradab, persatuan Indonesia, dan kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Pancasila)”.

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara hukum berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, dengan tujuan untuk menciptakan kehidupan negara yang aman, tertib, sejahtera, dan adil. *Rechtsstaat* atau negara hukum adalah suatu negara yang penyelenggaraannya didasarkan atas asas-asas hukum untuk membatasi kekuasaan pemerintahan. Lawan dari *Rechtsstaat* adalah *Machtsstaat* atau negara kekuasaan, yang didefinisikan sebagai negara di mana pemerintahannya diselenggarakan atas dasar kekuasaan murni. Setelah amandemen ketiga UUD 1945, perihal negara hukum diatur oleh Pasal 1 ayat 3 UUD 1945, yang menyatakan bahwa “Negara Indonesia adalah negara hukum” Dengan demikian frasa “negara hukum Indonesia” bukan hanya sekedar suatu prinsip saja, akan tetapi benar-benar menjadi hal yang normatif.<sup>6</sup>

Dilihat dari pelaksanaan pembangunan Indonesia saat ini yang memfokuskan pada pembangunan di sektor ekonomi dan hukum memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang perkembangan perekonomian Indonesia. Realisasi pembangunan, lebih memperhatikan pemerataan. Pembangunan merupakan upaya untuk mendatangkan kemakmuran dan kesejahteraan bagi masyarakat. Oleh karena itu, semua orang harus menikmati hasil dari pembangunan secara adil dan merata dalam bentuk peningkatan kesehatan fisik dan mental. Dalam pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai subjek dan tujuan pembangunan.

---

<sup>6</sup> I Dewa Gede Atmadja, *Hukum Konstitusi Problematika Konstitusi Indonesia Sesudah Perubahan UUD 1945*, (Malang: Setara Press, 2012), 158.



Berdasarkan sudut pandang hukum, dalam undang-undang ketenagakerjaan, kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun secara sosiologis, dalam kondisi tertentu, kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidak setara dan seimbang. Karena pekerja seringkali berada pada posisi yang lemah.<sup>7</sup> Tenaga kerja dibedakan menjadi dua, yaitu tenaga kerja tetap dan tenaga kerja tidak tetap. Pembagian itu ada karena adanya kesepakatan dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja waktu tertentu dan Perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pekerja dengan kerja waktu tidak tertentu biasa disebut dengan karyawan tetap dan Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu biasa disebut dengan karyawan kontrak karena dibatasi waktu kerjanya.

Jika mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ini dapat dibagi menjadi empat jenis menurut jenis dan sifat pekerja sementara, yaitu: *pertama*, pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau sementara. *kedua*, pekerjaan yang tidak terlalu lama dan diharapkan selesai dalam waktu hingga 3 tahun. *ketiga*, tenaga kerja musiman; atau *keempat*, pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, aktivitas baru, atau produk tambahan yang masih dalam proses pengujian atau masih dalam percobaan<sup>8</sup>.

Melihat dari beberapa aturan diatas, maka jenis tenaga kerja hanya dapat diterapkan untuk 3 (tiga) jenis pekerjaan yaitu tenaga kerja kontrak, tenaga kerja musiman dan tenaga kerja harian atau lepas. Tenaga kerja tidak tetap ini harus diperlakukan sebagai tenaga kerja tetap tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003, setiap pekerja/karyawan berhak atas perlakuan yang sama, tanpa didiskriminasi oleh pemberi kerja.

Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”,

---

<sup>7</sup> Fenny Natalia Khoe, “Hak pekerja yang sudah bekerja namun belum menandatangani perjanjian kerja atas upah ditinjau berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 2:1 (Maret 2013): 3.

<sup>8</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 68.

Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan*”, dengan demikian pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi oleh konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mencapai kesetaraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perubahan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Ketentuan hukum yang terkait dengan perlindungan pekerja, khususnya UU No. 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya.

Berangkat dari beberapa permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai implementasi UU No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian dalam penulisan skripsi ini akan dibandingkan antara *das sollen* dan *das sein* dari UU tersebut pada objek yang akan diteliti. Maka berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan kajian dan pembahasan secara mendalam mengenai hal tersebut. Adapun judul skripsi yang penulis angkat adalah “**Upaya Pemenuhan Hak Asasi Manusia Melalui Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon)**”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka perlu dirumuskan permasalahan yang relevan dengan pembahasan judul skripsi ini kemudian akan menjadi penelitian utama yang tercermin dalam latar belakang masalah tersebut, yaitu:

### **1. Identifikasi Masalah**

Upaya untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan permasalahan yang menjadi poin utama dari pembahasan skripsi ini, mengidentifikasi masalah merupakan salah satu poin penting dalam upaya pengenalan dari penelitian ini. Sehingga dapat diuraikan beberapa hal yang berkaitan, yaitu:

#### **a. Wilayah Kajian**

Penelitian ini termasuk dalam wilayah kajian Hukum Tata Negara dengan topik kajian Hak Asasi Manusia dan Kewarganegaraan.

b. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus di lapangan, yakni serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam tentang suatu program, peristiwa dan aktivitas, baik dari tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk mengetahui secara mendalam tentang peristiwa tersebut.

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai Bagaimana Implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Upaya Memenuhi Hak Asasi Manusia.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas dari masalah yang akan dibahas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar pembahasan tidak menyimpang dari masalah yang sebenarnya. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah tersebut. Penelitian ini hanya berfokus pada pembahasan implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk melindungi hak asasi manusia.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, penulis dapat menemukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pemenuhan Hak Asasi Manusia dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- b. Bagaimanakah peran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon dalam upaya implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
- c. Bagaimanakah pemenuhan Hak Asasi Manusia perspektif fiqh siyasah?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan dari rumusan masalah di atas, maka terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari hasil penelitian ini, antaranya adalah:



1. Untuk Mengetahui pemenuhan Hak Asasi Manusia dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Untuk Mengetahui peran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon dalam upaya implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
3. Untuk Mengetahui pemenuhan Hak Asasi Manusia perspektif fiqh siyasah.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap akan memberikan manfaat sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan sebuah wawasan baru di dalam bidang keilmuan, khususnya pada bidang Hukum Tata Negara dan umumnya pada bidang Hukum. Serta dapat memberikan pemahaman mengenai pemenuhan Hak Asasi Manusia terhadap Tenaga Kerja dan pada seluruh khalayak masyarakat pada umumnya.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini sebagai implementasi dari fungsi Tri Dharma perguruan tinggi, dan diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi yang positif bagi dunia keilmuan yang ada di bidang Hukum Tata Negara khususnya jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

##### 3. Manfaat bagi Penulis

Adapun manfaat bagi penulis dari hasil penelitian ini yaitu agar dapat memenuhi salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana program Strata 1 (S-1) pada Jurusan Hukum Tata Negara Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

#### **E. Kerangka Pemikiran**

Hak Asasi Manusia adalah hak yang melekat pada diri manusia, dan tanpa hak tersebut manusia tidak dapat hidup sebagai manusia. Hak ini diperoleh dengan kelahiran atau kehadirannya dalam kehidupan masyarakat. Hak asasi

manusia pada dasarnya bersifat umum atau universal dan menganggap bahwa beberapa hak yang dimiliki orang tidak dibedakan berdasarkan negara, ras, atau jenis kelamin. Dasar dari hak asasi manusia adalah bahwa orang adalah sama dalam banyak hal dan memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan potensi mereka. Tentu saja bentuk perlindungan hak asasi manusia dalam sistem ketenagakerjaan selalu menjadi harapan bersama baik bagi pengusaha/majikan maupun pekerja. Cita-cita hukum ketenagakerjaan sebagai wadah untuk mewujudkan kepentingan bersama dan kesejahteraan orang-orang yang terlibat dalam sistem ketenagakerjaan itu sendiri harus dapat diwujudkan.<sup>9</sup>

Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, Menurut Pasal 1 Angka 3 pengertian Pekerja atau Buruh adalah “*Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Pengertian ini agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Selanjutnya dimaksud dengan, “Tenaga kerja” adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Berdasarkan penjelasan tersebut sudah jelas bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yaitu mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan. Usia kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 16 minimal berusia 15 tahun. Sedangkan pengertian Buruh/Pekerja adalah “*Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Sehingga pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini sudah mendapat pekerjaan.

Mengingat pekerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai badan dan tujuan utama pembangunan nasional negara kita, maka pemenuhan hak-hak pekerja harus dipenuhi sebagai bentuk pembangunan nasional itu sendiri. Mengingat peran dan status pekerja, maka perlu dilakukan

---

<sup>9</sup> Ario Adrianto “*Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Islam*,”. (Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, 2017). 69



pengembangan sumber daya manusia, peningkatan kualitas dan partisipasi pekerja, serta peningkatan perlindungan pekerja dan keluarganya, sejalan dengan harkat dan martabat manusia secara umum.<sup>10</sup>

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya memuat hak dan kewajiban dari para pihak. Pengertian hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Indonesia, ada yang menterjemahkan dengan perjanjian dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan.

Hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jangan sampai salah satu pihak melakukan pelanggaran. Dalam UU No. 13 Tahun 2003, diatur mengenai hubungan kerja ini, di mana hubungan kerja yang terbentuk antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/ Perusahaan harus diwujudkan dalam bentuk: Perjanjian Kerja; Perjanjian kerja Waktu tidak tertentu (PKWT); Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT); Peraturan Perusahaan; Perjanjian Kerja Bersama; Perjanjian Pemborongan;

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk senantiasa menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan senantiasa menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun, untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha itu sendiri. Secara yuridis dalam Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama

---

<sup>10</sup> Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional" *Administrative Law & Governance Journal* 2:2 (Juni, 2019): 2-6.

terhadap para penyandang cacat. Sedangkan dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003, mewajibkan para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut UU No. 13 Tahun 2003, antara lain secara garis besar meliputi: Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; Perlindungan hukum untuk membentuk dan menjadi anggota serikat; Pekerja atau serikat buruh; Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding; dengan pengusaha.

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan ciri dari hubungan kerja, bahkan upah harus menjadi tujuan utama karyawan bekerja untuk orang dan organisasi lain. Untuk itu, pemerintah terlibat dalam menyelesaikan masalah pengupahan ini melalui berbagai prosedur yang telah dijelaskan dalam undang-undang. Semua pekerja berhak atas penghasilan yang layak. Untuk mencapai pendapatan yang layak, pemerintah menciptakan perlindungan melalui upah pekerja. Pemerintah mencapai pendapatan yang layak dengan menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan yang wajar. Kesepakatan bersama dibuat berdasarkan kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja

Kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan sebagaimana tercantum dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) UU No. 13 Tahun 2003. Upaya kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk melindungi pekerja dan mencapai produktivitas kerja yang optimal dengan memberikan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, manajemen bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi. Oleh karena itu, tujuan kesehatan dan keselamatan kerja adalah: Melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja. Meningkatkan kesehatan pekerja; menjamin kesehatan pekerja. Menjamin bahwa produksi akan tetap terjaga dan digunakan secara aman dan efisien.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti menyajikan kerangka berfikir dalam bentuk bagan sebagai berikut:



#### F. Penelitian Terdahulu

Terdapat banyak penelitian terkait dengan upaya pemenuhan hak asasi manusia. Oleh karena itu, untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, serta agar penelitian ini lebih terarah dan tepat sasaran, oleh karena itu penulis berpendapat perlu dilakukan kajian pustaka sehingga dapat dibandingkan perbedaan fokus dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya.

*Pertama*, skripsi yang ditulis oleh Khusnan Iskandar, mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta, Fakultas Syariah, Jurusan Perbandingan Madzhab dan Hukum, dengan judul “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Dari analisis yang dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa buruh kontrak dalam UU No. 13 Tahun 2003 dimaksudkan untuk jenis pekerjaan tertentu sehingga telah ada batasan-batasan yang dibuat untuk dapat menerapkan sistem kontrak terbatas dalam perjanjian. Ketentuan buruh kontrak adalah upaya mengakomodir jenis proses produksi yang sewaktu-waktu dan sementara sifatnya. Karena ada beberapa produksi yang tidak berlangsung terus menerus sehingga sistem perjanjiannya juga harus seimbang.



Sehingga ada keseimbangan produksi yang tetap dapat berjalan seperti biasa dan produksi yang berdasarkan musim dan waktu tertentu. Dalam perspektif hukum Islam tidak ada larangan memberikan batasan dalam klausul perjanjian, artinya sistem kontrak tidak menjadi masalah karena objek dan ketentuan tersebut telah memberikan kepastian waktu. Pencantuman batas waktu dalam kontrak diadakan karena jenis dan sifat pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja tersebut memang mengharuskan demikian sehingga dalam hal ini pencantuman jangka waktu dalam klausul kontrak adalah hal yang wajar. Adanya jangka waktu tersebut justru membuat sebuah kontrak menjadi jelas.<sup>11</sup>

*Kedua*, skripsi yang ditulis oleh Shinta Kumala Sari, judul “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah”. Hasil penelitian perlindungan hukum hak-hak pekerja di CV. Shofa Marwah yaitu terdapat perlindungan bagi tenaga kerja perempuan, perlindungan untuk waktu kerja untuk pekerja kontrak di CV. Shofa Marwah tercantum dalam PKWT. Tidak adanya pengikutsertaan pekerja dalam program Jamsostek. Tidak adanya penyesuaian akan upah atau gaji yang diperoleh pekerja dalam PKWT yang mana sebagian di bawah Upah Minimum Regional.<sup>12</sup>

*Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Sulistyaningsih, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo”. Mengkaji permasalahan kesesuaian antara pelaksanaan hak-hak buruh perempuan di CV Trias Adhicitra Sukoharjo dengan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, CV Trias Adhicitra Sukoharjo telah mengabaikan hak-hak buruh meliputi tidak adanya istirahat setengah jam setelah bekerja 5 jam antara jam kerja pada hari Sabtu seperti yang dinyatakan pada Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-undang Ketenagakerjaan.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Khusnan Iskandar “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Perbandingan Hukum Islam dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. (*Skripsi*, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta, 2008).

<sup>12</sup> Shinta Kumala Sari “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di CV. Shofa Marwah,”. (*Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011).

<sup>13</sup> Sulistyaningsih “Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Perempuan di CV. Trias Adhicitra Sukoharjo,”. (*Skripsi*, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2009).

*Keempat*, skripsi yang ditulis oleh Ario Adrianto, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar yang berjudul “Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Tinjau dari Perspektif Hukum Islam”. Hasil penelitian tersebut ialah Hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia semata-mata bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan senantiasa menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun. Aspek terpeliharanya keadilan antara hak dan kewajiban, keseimbangan antara hak pribadi dan sosial juga termuat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini sedangkan hak-hak asasi manusia dalam perspektif hukum Islam adalah hak asasi manusia dalam Islam tertuang secara transenden untuk kepentingan manusia pada umumnya, lewat syariah Islam yang diturunkan melalui wahyu. Hak-hak asasi manusia yang dilindungi oleh Islam ialah hak untuk hidup, hak kebebasan beragama, hak atas keadilan, hak persamaan mendapatkan pendidikan, hak kebebasan berpendapat, serta hak kepemilikan, tentunya poin-poin perlindungan HAM yang diuraikan diatas sejatinya bersentuhan langsung dengan prinsip Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.<sup>14</sup>

*Kelima*, skripsi yang ditulis oleh Muhammad Fatkhurozi, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berjudul “Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari di RSUD Kota Yogyakarta”. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan oleh penulis maka dapat diambil kesimpulan bahwa, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja RSUD Kota Yogyakarta sudah sesuai dengan peraturan. Memberikan gaji kepada pekerja sesuai dengan UMP yang telah ditetapkan oleh gubernur DIY yaitu sebesar Rp1.572.200. jam kerja yang ditetapkan RSUD Kota Yogyakarta yaitu 1 minggu 40 jam selebihnya dianggap lembur. RSUD Kota Yogyakarta telah memberikan ruang laktasi untuk pekerja wanita menyusui, tempat ibadah berupa masjid. Memberikan hak cuti dengan upah penuh sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003. Akan tetapi terdapat beberapa hak pekerja

---

<sup>14</sup> Ario Adrianto “Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Tinjau dari Perspektif Hukum Islam”. (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, 2017).

wanita yang tidak sesuai dengan perjanjian yang diberikan kepada pekerja oleh RSUD Kota Yogyakarta yang terdapat pada Surat Perjanjian Kerja antara pegawai dengan RSUD Kota Yogyakarta yaitu dalam pasal 3 ayat (3) huruf c yang menyatakan mendapatkan cuti sesuai ketentuan perundang-undangan. Pekerja wanita tidak mendapatkan hak cuti haid dengan mendapatkan upah penuh dan tidak adanya fasilitas angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh wanita yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.<sup>15</sup>

Dari beberapa skripsi dan karya tulis yang dikaji oleh peneliti, penelitian yang dilakukan oleh Ario Adrianto adalah yang hampir mendekati dengan permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti. Peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti mengenai upaya pemenuhan Hak Asasi Manusia pada tenaga kerja karena peneliti hidup di negara yang menganut paham negara hukum yang mana dalam paham negara hukum, jaminan perlindungan hak asasi manusia dianggap sebagai ciri mutlak yang harus ada di setiap negara yang disebut *rechtsstaat*. Hak asasi manusia yang akan diteliti dan dikaji oleh peneliti adalah berkaitan dengan tenaga kerja, karena hal tersebut tertuang dalam UUD 1945 tepatnya pada Pasal 28D ayat (2) dan Pasal 28G ayat (1) dan hal-hal lebih lanjut mengenai tenaga kerja diatur lebih lanjut dalam UU No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian dalam penulisan skripsi ini akan dibandingkan antara *das sollen* dan *das sein* dari UU tersebut pada objek yang akan diteliti.

#### **G. Metode Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya adalah jenis metode ilmiah untuk memperoleh data dengan maksud dan tujuan sesuai dengan keinginan seorang peneliti. Berdasarkan hal tersebut, ada beberapa kata kunci yang perlu diperhatikan dalam melakukan penelitian, seperti metode ilmiah, data yang diperoleh, tujuan, dan kemudahan penggunaan. Metode ilmiah adalah metode penelitian yang kegiatan ilmiahnya perlu didasarkan pada beberapa faktor dan

---

<sup>15</sup> Muhammad Fatkhurozi "Implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada Malam Hari di RSUD Kota Yogyakarta". (*Skripsi*, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).



sifat ilmiah, seperti rasional, empiris, dan sistematis.<sup>16</sup> Metode yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan yang secara kualitatif menjelaskan pokok permasalahan berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di masyarakat.<sup>17</sup> Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data dan fakta diungkapkan dalam kata-kata dan gambar, bukan angka. Penulisan laporan penelitian kualitatif berisi fakta yang terungkap di lapangan untuk disajikan dalam laporan.<sup>18</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan Studi Kasus. Studi kasus Menurut Suharsimi Arikunto adalah pendekatan yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap gejala-gejala tertentu. Dimana dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui mengenai implementasi UU No 13 Tahun 2003 sebagai upaya pemenuhan hak asasi manusia terhadap tenaga kerja

#### 2. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana suatu data dapat diperoleh. Adapun sumber data dalam penelitian ini ada dua macam yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder.

- a. Sumber data primer diperoleh langsung dari objek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari. Data ini disebut juga dengan data tangan pertama, adapun yang dijadikan sumber data primer dalam penelitian ini yaitu data hasil wawancara mendalam kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon. Mengenai upaya pemenuhan hak asasi manusia terhadap tenaga kerja dan UU No. 13 Tahun 2003.
- b. Sumber data sekunder yaitu data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Pada penelitian ini sumber data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal dan

<sup>16</sup> Afifudin, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung; CV Pustaka Setia, 2012), 191.

<sup>17</sup> Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), 8.

<sup>18</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi penelitian kualitatif* (Sukabumi : CV. Jejak, 2018), 11.

sumber data lainnya yang ada hubungannya dengan pembahasan judul proposal ini, sebagai bahan rujukan atau bahan acuan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara bagaimana peneliti memperoleh dan mengumpulkan data. Antaranya sebagai berikut:

#### a. Observasi

Merupakan kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Menurut Bachtiar observasi merupakan salah satu teknik analisis data yang mudah dan sederhana bagi penelitian yang berkualitas<sup>19</sup>. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi observasi merupakan suatu proses yang kompleks dan tersusun dari segi proses biologis dan psikologis. Dua hal penting dalam kegiatan observasi yaitu proses pengamatan dan ingatan<sup>20</sup>.

#### b. Wawancara

Menurut Sugiyono wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar ide dan informasi melalui tanya jawab. Dalam kegiatan wawancara perlu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang tersusun dan sistematis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam proses penelitian<sup>21</sup>.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai pandangan dan respon observer terhadap narasumber tersebut. Adapun wawancara yang dilakukan peneliti akan dilakukan pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

#### c. Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Perlu diketahui, yang dimaksud dokumentasi tidak hanya berupa foto

<sup>19</sup> Menurut Bachtiar dalam Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media, 2015), 173

<sup>20</sup> Menurut Sutrisno Hadi dalam Nuning Indah Pratiwi, *Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi*. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial. 1:1 (2017). 212.

<sup>21</sup> Ismail Nurdin dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendikia, 2019), 225.

saja. Dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>22</sup>

d. Studi Kepustakaan

Studi pustaka atau riset kepustakaan merupakan kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.<sup>23</sup> Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data, buku-buku, beberapa jurnal atau tulisan lainnya dengan cara membaca dan menganalisa hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, yaitu tentang Pemenuhan Hak Asasi Manusia pada Tenaga Kerja lalu diambil kesimpulan untuk memperoleh suatu data.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah pencarian atau pelacakan pola-pola. Bogdan dan Biklen menyatakan bahwa analisis data adalah proses pencarian dan pengaturan secara sistematis hasil wawancara, catatan-catatan dan bahan-bahan yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap semua hal yang dikumpulkan dan memungkinkan menyajikan apa yang ditemukan.<sup>24</sup>

Setelah pengolahan data, peneliti kemudian menganalisis data dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, artinya analisis data yang dilakukan dengan menjabarkan secara rinci kenyataan atau keadaan atas suatu objek dalam bentuk kalimat guna memberikan gambaran garis besar untuk menarik suatu kesimpulan.

5. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Cirebon.

---

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: PT. Alfabeta, 2016), 240.

<sup>23</sup> Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor, 2014). 3.

<sup>24</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 210



## 6. Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, di mulai bulan Maret sampai Agustus 2022, dengan rincian sebagai berikut:

No	Kegiatan	Maret 2021	Juli 2022	Juli 2022	Agustus 2022
1	Penyusunan Proposal	✓			
2	Seminar Proposal	✓			
3	Pelaksanaan penelitian		✓		
4	Pengolahan data, analisis dan penyusunan laporan			✓	
5	Seminar Hasil				✓

## H. Sistematika Penulisan

Bertujuan agar penelitian ini tersusun secara sistematis dan dapat mengarah pada suatu tujuan penelitian, maka peneliti membuat sistematika penelitian yang terdiri dari 5 bab, antaranya dari bab 1 sampai dengan bab 5 yang diuraikan sebagai berikut:

**BAB I** berisi pendahuluan, yakni merupakan gambaran umum yang membahas tentang awal permasalahan-permasalahan yang akan dipaparkan dalam penelitian ini, sebelum memasuki ke dalam pembahasan teori, temuan kasus di lapangan dan kemudian dianalisis. Pendahuluan pada bab I ini antaranya terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kerangka teori, penelitian terdahulu, metodologi penelitian dan sistematika penelitian.

**BAB II** menjelaskan tentang landasan teori yang berkaitan dengan implementasi UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai upaya untuk memenuhi hak asasi manusia terhadap tenaga kerja. Pada bab II ini peneliti berupaya mendeskripsikan Hukum, Hukum Islam, Ketenagakerjaan, Hak Asasi Manusia, dan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**BAB III** menjelaskan tentang kondisi objektif mengenai objek penelitian yaitu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cirebon, yang diantaranya meliputi sejarah, demografi, struktur organisasi, tugas dan fungsi, dan program kerja.

**BAB IV** Merupakan pembahasan secara menyeluruh dari laporan hasil penelitian, berisi analisis mengenai implementasi UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hasil analisis tersebutlah yang kemudian akan menjadi inti jawaban dari latar belakang yang diangkat setra jawaban dari beberapa rumusan masalah yang telah ditemukan.

**BAB V** Menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya sebagai jawaban singkat atas permasalahan yang diteliti. Peneliti juga akan menyampaikan saran terhadap hasil penelitian yang telah diuraikan.

