

**PENGATURAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH
DALAM AKSI MOGOK KERJA BERBASIS HAMDI KABUPATEN
SEMARANG**



Oleh :

Dr. Drs. Lamijan, SH, M.Si

Joko Supriyono

**MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI (UNDARIS)**

1. Judul Penelitian : Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Aksi Mogok Kerja Berbasis Ham Di Kabupaten Semarang
2. Bidang Penelitian : Ilmu Hukum
3. Ketua Peneliti
 - a. Nama dan Gelar : Dr. Drs. Lamijan, SH, M.Si
 - b. Jenis Kelamin : Laki- Laki
 - c. Pangkat/Gol : Pembina Utama Muda/ IV C
 - d. NIP/NIK : 195906071987031000
 - e. NIDN : 0007065902
 - f. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
 - g. Fakultas/Jurusan : Hukum/ Ilmu Hukum
 - h. Pusat Penelitian : UNRARIS
 - i. Alamat rumah : Mlatinorowito, Gang 2, No 124, Kec. Mlatinorowito,,
Kudus, kab. Kudus
 - j. Telephon/fax/e-mail : 0812252547777
4. Jumlah Tim Peneliti
 - a. Nama anggota 1 : Joko Supriyono
 - b. Nama anggota 2 :
5. Lokasi Penelitian : Kabupaten Semarang
6. Jangka waktu penelitian : 6 Bulan
7. Sumber biaya :
 - Universitas : Rp. 3.000.000,-
 - Mandiri : Rp. 5.000.000,-

Ungaran, 10 Maret 2020

Mengetahui,
Dekan FH

Dr. Tri Susilowati, S.H., M.Hum
NIDN. 0018096001

Ketua Peneliti

Dr. Drs. Lamijan, S.H, M.Si
NIDN. 0007065902

Menyetujui
Ketua LPPM

Dr. Sutomo, M.Pd
NIP. 196009011994031001

ABSTRAK

Kenyataan yang sering dilihat mengenai masalah ketenagakerjaan PHK sering dihubungkan dengan pemogokan buruh ataupun unjuk rasa. Ini berarti hak mogok buruh masih berkaitan dengan resiko dipecat oleh perusahaan atau pengusaha. Sebetulnya dalam undang-undang tidak ada kaitan antara mogok kerja dengan PHK bagi pekerja. Akan tetapi dalam kenyataan kedua hal tersebut seringkali berhubungan sebagai sebab akibat. Kenyataan inilah yang sering ditakuti oleh para pekerja sehingga tindakan pekerja yang melakukan mogok kerja tidak dilanjutkan. Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini maka rumusan masalah ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap buruh dalam aksi mogok kerja di wilayah hukum polres semarang, bagaimana hambatan perlindungan hukum terhadap buruh ditinjau dari segi hak asasi manusia di kabupaten semarang, bagaimana upaya rekonstruksi terhadap perlindungan hukum terhadap buruh ditinjau dari segi hak asasi manusia di kabupaten semarang.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan pengumpulan datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian, yang dilakukan baik melalui pengamatan, maupun wawancara langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan institusional (Institusional Approach). Pendekatan institusional (kelembagaan) yakni pendekatan yang mempelajari kelembagaan-kelembagaan yang ada, baik suprastruktur maupun infrastruktur. Berdasarkan sifat dan tujuan penelitian hukum penulisan ini, menggunakan penelitian hukum deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan memperoleh gambaran lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi di dalam masyarakat dalam menangani aksi mogok kerja.

Bahwa upah pekerja perusahaan belum mencerminkan nilai keadilan sesuai hukum ketenagakerjaan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena pekerja menerima upah yang rendah, berada di bawah upah minimum. Imbalan upah yang diterima tersebut tidak seimbang atau sebanding dengan jerih payah pekerja berupa pikiran dan tenaga yang diperlukan untuk produktivitas perusahaan. Bahwa Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan penetapan upah pekerja perlu dilakukan rekonstruksi. Pasal 88 ayat (4) yang memandang upah kerja hanya mempertimbangkan bagi pekerja lajang, perlu direvisi menjadi upah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan adil bagi pekerja dan keluarganya. Begitu juga dengan Pasal 90 ayat (2) yang menyatakan pengusaha dapat menanggukkan pembayaran upah minimum, perlu direvisi menjadi penundaan pembayaran upah minimum merupakan perbuatan pidana dan wajib membayar ganti kerugian.

Kata Kunci : rekonstruksi, perlindungan hukum, aksi mogok kerja, HAM

ABSTRACT

The fact that is often seen regarding labor issues layoffs is often associated with labor strikes or demonstrations. This means that workers' strike rights are still related to the risk of being fired by companies or employers. Actually in the law there is no connection between strikes and layoffs for workers. But in reality both of these are often related to causation. This fact is often feared by workers so that the actions of workers who go on strike do not continue. Based on the background of this research problem, the formulation of this problem is how the legal protection of workers in the strike action in the Semarang police law area, how the legal protection barriers to workers are viewed in terms of human rights in Semarang Regency, how to reconstruct the legal protection of workers in terms of human rights in Semarang district.

This research is empirical legal research. Empirical legal research, namely legal research conducted by collecting data from primary data or data obtained directly from research subjects, which is done either through observation, or direct interviews. This study uses an institutional approach (Institutional Approach). Institutional (institutional) approach, namely an approach that studies existing institutions, both superstructure and infrastructure. Based on the nature and purpose of the legal research of this writing, using descriptive legal research is exposure and aims to obtain a complete picture of the state of law that applies in a particular place and at a certain time, or about existing juridical symptoms, or certain legal events that occur within the community handle a strike.

Whereas the wages of company workers have not reflected the value of justice in accordance with labor law stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Labor, because workers receive low wages, which are below the minimum wage. The reward received is unbalanced or proportional to the worker's effort in the form of thoughts and energy needed for the productivity of the company. Whereas Law Number 13 of 2003 concerning Labor, which relates to the stipulation of workers' wages, needs to be reconstructed. Article 88 paragraph (4) which considers labor wages to be considered only for single workers, needs to be revised into wages based on the needs of a decent and fair life for workers and their families. Likewise with Article 90 paragraph (2) which states that employers can suspend payment of minimum wages, it needs to be revised to delay the payment of minimum wages is a criminal act and is obliged to pay compensation.

Keywords: reconstruction, legal protection, strike action, human rights

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	
	A. Latar Belakang Permasalahan	1
	B. Perumusan Masalah	4
	C. Tujuan Penelitian	4
	D. Manfaat Penelitian	5
	E. Orisinalitas Penelitian	5
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	A. Pengertian Tentang Hak Asasi Manusia	8
	B. Pengertian Tentang Rekontruksi	9
	C. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh	13
	D. Pengertian Aksi Mogok Kerja	21
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	49
	B. Pendekatan Penelitian.....	49
	C. Sumber Data.....	50
	D. Metode Penentuan Subjek.....	52
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
	F. Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	55
	B. Pembahasan Masalah.....	68
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	99
	B. Saran	100

DAFTAR PUSTAKA.....	103
---------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Fenomena buruh merupakan permasalahan yang menarik dari dahulu. Terlebih-lebih di saat sekarang ini, di mana kondisi perekonomian yang tidak menentu membawa akibat bagi perusahaan dan buruh. Bagi perusahaan membengkaknya biaya operasional dan bagi buruh dengan kondisi upah yang tetap semakin sulit memenuhi kebutuhan hidup.

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak, terutama oleh pemerhati tenaga kerja. Perjalanan seseorang sebagai tenaga kerja sering diperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semenamena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam undang-undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.

Permasalahan perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Hal ini terbukti masih banyaknya berita-berita yang ditayangkan di media elektronik ataupun di media cetak yang mengupas tentang kehidupan para buruh yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak oleh perusahaan. PHK sering berkaitan dengan tuntutan buruh yang menginginkan upah buruh sama dengan undang-undang. Akan tetapi bukan hak-hak yang diperoleh buruh,

melainkan buruh di PHK dari perusahaan.

Ruang gerak pekerja atau buruh yang semakin sempit memperluas kekuasaan bagi pengusaha untuk melakukan PHK. Dalam hal PHK ini isi Pasal 85 UU No. 25 Tahun 1997, yang berbunyi: “Pengusaha, pekerja, dan atau serikat pekerja harus melakukan upaya untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja”.¹ Seharusnya berdasarkan bunyi pasal tersebut PHK dapat dilakukan perusahaan setelah pekerja atau buruh melakukan kesalahan fatal yang merugikan perusahaan atau atas kesepakatan bersama. Tetapi kenyataan yang sering terjadi perusahaan melakukan secara sepihak memutuskan hubungan kerja dengan buruhnya tanpa ada alasan.

Perlindungan terhadap pekerja atau buruh merupakan suatu bentuk intervensi (campur tangan) pemerintah dalam kaitannya untuk turut serta dalam menangani permasalahan perburuhan ini dengan melalui regulasi maupun deregulasi perundang-undangan dimana dapat memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja atau buruh.

Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Pada tahun 1974 pemerintah Orde Baru melahirkan gagasan mengenai Konsep Hubungan Industrial Pancasila Metode yang dipakai oleh penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah secara yuridis normatif Mogok

¹ Undang-undang No. 23 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Bandung, Citra Umbara, hal. 2

kerja yang dilindungi hukum adalah mogok kerja yang sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Apabila mogok kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan aturan atau hukum yang berlaku, maka hal ini tidak sah dan tidak mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah. Kesimpulan yang dapat diambil adalah Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh yang mogok kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 masih banyak terjadi persepsi di kalangan masyarakat dan pemerintah. xiii Upaya hukum yang dilakukan pekerja/buruh untuk mendapatkan hak mogok kerja dapat dilakukan dengan cara meminta perlindungan pada Menteri Ketenagakerjaan dan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia karena kedua kementerian ini yang menaungi masalah ketenagakerjaan dan hukum.

Dalam melakukan aksi mogok kerja harusnya dilakukan dengan aman, tertib, dan damai agar tidak mengganggu ketertiban dan kenyamanan orang lain karena aksi mogok kerja di Indonesia biasanya berahir dengan tindakan anarkis. Dan aksi mogok kerja ini harus sesuai dengan aturan dan syarat yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila ada perselisihan antara buruh/pegawai dengan pengusaha hendaknya diselesaikan secara kekeluargaan dan melalui jalur damai jangan sampai terjadi mogok kerja karena hal ini akan merugikan kedua belah pihak.

Kenyataan yang sering dilihat mengenai masalah ketenagakerjaan PHK sering dihubungkan dengan pemogokan buruh ataupun unjuk rasa. Ini berarti hak mogok buruh masih berkaitan dengan resiko dipecat oleh

perusahaan atau pengusaha. Sebetulnya dalam undang-undang tidak ada kaitan antara mogok kerja dengan PHK bagi pekerja. Akan tetapi dalam kenyataan kedua hal tersebut seringkali berhubungan sebagai sebab akibat. Kenyataan inilah yang sering ditakuti oleh para pekerja sehingga tindakan pekerja yang melakukan mogok kerja tidak dilanjutkan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: “Pengaturan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Aksi Mogok Kerja Berbasis HAM (Studi Kasus di Kabupaten Semarang)”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaturan hukum terhadap buruh dalam aksi mogok kerja di Wilayah Hukum ?
2. Bagaimana hambatan perlindungan hukum terhadap buruh ditinjau dari segi HAM ?
3. Bagaimana upaya mengatasi hambatan perlindungan hukum terhadap buruh ditinjau dari segi HAM ?

C. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap buruh dalam aksi mogok kerja di Wilayah Hukum.

2. Untuk menganalisis hambatan perlindungan hukum terhadap buruh ditinjau dari segi HAM.
3. Untuk menganalisis upaya mengatasi hambatan perlindungan hukum terhadap buruh ditinjau dari segi HAM.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bahan pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam bidang Hukum Ketenagakerjaan yang berbasis HAM tentang perlindungan hukum terhadap buruh dalam aksi mogok kerja.

2. Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dalam peraturan kebijakan bagi pemerintah dan perusahaan yang berhubungan dengan pengaturan dan perlindungan hukum terhadap buruh dalam aksi mogok kerja.

E. Orisinalitas Penelitian

Kajian pertama oleh Ferdian Fajar Mogok Kerja sebagai Penyebab Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Kasus: Putusan No: 196/PHI.G/2009/PN.JKT.PST). Penelitian ini membahas mengenai pengaturan mogok kerja dalam peraturan perundang-undangan serta pelaksanaannya dalam praktek. Kasus yang dipergunakan sebagai materi

studi kasus adalah mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh Rumah Sakit Husada, yang dilanjutkan dengan analisis terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 196/PHI.G/2009/PN.JKT.PST. Mogok kerja umumnya disebabkan oleh perselisihan yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Mogok kerja merupakan hak asasi pekerja/buruh terkait dengan kemerdekaan mereka untuk mengemukakan pendapat serta sarana untuk menghimpun kekuatan guna meningkatkan posisi tawar terhadap pengusaha.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh I Gede Wija Kusuma, S.H.,MBA dengan judul Perlindungan Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Hak Konstitusional Pekerja/Buruh, hasil kajian dan analisis menunjukkan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungankerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. PHK salah satu peristiwa yang tidak dikehendaki oleh pekerja/buruh, terutama PHK yang dilakukan oleh majikan/pengusaha yaitu PHK atas inisiatif pihak pengusaha dengan alasan, persyaratan dan prosedur tertentu. Sekalipun PHK yang dilakukan atas inisiatif pengusaha telah sesuai dengan alasan, persyaratan dan prosedur sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang- undang akan tetapi tampaknya hal itu bertentangan dengan hak konstitusional warga di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 ayat 2D UUD 1945. Upaya hukum yang bisa

dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartit yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Upaya penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah diselesaikan oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat dihasilkan kesepakatan yang sama-sama menguntungkan kedua belah pihak yaitu menekan biaya, tenaga dan waktu. Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang mengalami PHK adalah upaya administratif penyelesaiannya dapat dilakukan melalui upaya bipartid yang dilakukan antara pekerja dan pengusaha sebagai pihak yang terikat dalam hubungan kerja. Apabila perundingan itu mencapai kesepakatan maka hasil persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Sehubungan dengan kajian tentang “Rekontruksi Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Dalam Aksi Mogok Kerja Berbasis HAM di Kabupaten Semarang”, maka dapat dikemukakan konsep-konsep berikut ini.

A. Pengertian Tentang Rekontruksi

Kaum Constructivist berpendirian bahwa manusia pada dasarnya aktif mengkonstruksi dan memodifikasi konsep, model, realitas, termasuk pengetahuan dan kebenaran dari hukum. Dalam konteks ini model penyelesaian masalah merupakan hasil dari perspektif manusia itu sendiri. Dalam membuat kontruksi harus didasarkan pada aspek filosofis dan metodologis yang meliputi dimensi sebagai berikut:²

- a) Pertama ontologis, yaitu realitas merupakan konstruksi sosial. Kebenaran suatu realitas bersifat relatif berlaku sesuai konteks spesifik yang di nilai relevan oleh pelaku sosial.
- b) Kedua epistemologis, yaitu transaksional/sub-jektif: pemahaman tentang suatu realitas atau temuan suatu penelitian merupakan produk interaksi antara yang meneliti dan yang diteliti.
- c) Ketiga metodologis, yaitu reflectif/dial ektical: menekankan empati dan interaksi dialektik antara peneliti dan responden untuk mengkonstruksi

² Agus Salim, 2001, Teori dan Paradigma Sosial (dari Denzin Guba dan Penerapannya), Yogyakarta : PT. Tiara Wacana, hlm. 33

realitas yang diteliti melalui metode kualitatif dengan participant observation dan kriteria kualitas penelitian.

B. Perlindungan Hukum Terhadap Buruh

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah atau swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak-hak asasi yang ada sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum yaitu norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang berhubungan dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesucilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing.³

Istilah teori perlindungan hukum berasal dari bahasa Inggris, yaitu legal *protection theory*.⁴ Sedangkan pengertian hukum menurut Leon Duguit adalah aturan tingkah laku para anggota masyarakat, aturan yang ada penggunaannya pada saat tertentu diindahkan oleh suatu masyarakat sebagai jaminan kepentingan bersama dan yang jika

³Imam Soepomo, 1968, Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja, Jakarta, hayangkara, Hal. 45.

⁴Salim HS dan Septiana Nurbani, 2013, Penerapan Teori pada Penelitian Penelitian dan Disertasi, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hml. 259.

melanggar menimbulkan reaksi bersama terhadap orang yang melakukan pelanggaran itu. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki manusia sebagai subjek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subjek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan suatu tindakan hukum.⁵

Perlindungan hukum bagi rakyat dibedakan dua macam, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Pada perlindungan hukum yang preventif, kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Sedangkan perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.⁶

Menurut Pasal 1 ayat (31) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur mengenai perlindungan kerja yaitu:

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau

⁵CST. Kansil, 1989, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia, Jakarta, Balai Pustaka, hlm. 15.

⁶Philipus M. Hadjon, 1987, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, Surabaya, Bina Ilmu, hlm. 3.

tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”

2. Perlindungan tenaga buruh/kerja

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.⁷ Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa Pasal dalam UU Ketenagakerjaan yang mengatur hal itu, diantaranya:

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5)

⁷Wiwiho Soedjono, 2000, Hukum Perjanjian Kerja, Bina Aksara, Jakarta, h. 42

⁸Abdul Khakim, 2007, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya, Bakti, Bandung, h. 103.

- c. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6)
- d. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
- e. Setiap pekerja atau buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3))
- f. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31)
- g. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral, dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama Pasal 86 ayat (1)
- h. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemausiaan Pasal 88 ayat (1)
- i. Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja Pasal 99 ayat (1)

- j. Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja atau buruh Pasal 104 ayat (1)⁹

Dasar hukum perlindungan tenaga kerja antara lain :

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1)
- c. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131)

C. Pengertian Aksi Mogok Kerja

1. Pengertian tenaga kerja

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam

⁹Eko Wahyudi, 2016, Hukum Ketenagakerjaan, Sinar Graika, Jakarta, h.31-32

Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan¹⁰

Menurut Dumairy (1997) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.

Menurut Simanjuntak (1998), tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja / buruh

¹⁰Sendjun H. Manulang. 2001. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta. Rhineka Cipta. Hlm. 3

adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.¹¹

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. Sukirno (2005:6) dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan yaitu:

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang di maksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian (Siswanto,

¹¹Hardijan Rusli. 2003. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13

1989: 9) . Selain itu juga, pengertian tenaga kerja menurut BPS (Badan Pusat Statistik) adalah salah satu moda bagi geraknya rodapembangunan. Jumlah dan komposisi tenaga kerja selalu mengalami perubahan seiring dengan berlangsungnya dinamika penduduk. Ketidakseimbangan antara jumlah angkatan dan lowongan kerja yang tersedia menyebabkan timbulnya masalah-masalah sosial.

2. Hak dan kewajiban tenaga kerja

a. Hak tenaga kerja

Hak-hak Dasar Pekerja harus dilindungi karena telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bagi yang melanggar tentu akan diberi sanksi.

Hak buruh menurut ICDHRE (*Islamic Center for Democracy and HumanRights Empowerment*) adalah suatu kehendak atau kepentingan yang dilindungi oleh aturan-aturan tata tertib (hukum atau peraturan perundangan) yang berlaku. Secara umum dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Bab X Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan, Tentang Ketenagakerjaan Hak Buruh jika dikaitkan dengan hubungan kerja, maka hak buruh yang harus ada adalah hak kebebasan berserikat, berkumpul dan mengemukakan pendapat, hak atas upah istirahat, jaminan

keselamatan, dan kesehatan kerja. Kemudian Hak-hak buruh menjadi beberapa kategori antara lain sebagai berikut:¹²

1) Hak Bersifat Ekonomis

Adalah hak yang diperhitungkan berdasarkan sejumlah uang yang harus dibayarkan pengusaha kepada buruh pada suatu periode yang telah ditentukan, meliputi:

- a) Hak atas upah
- b) Hak atas fasilitas perumahan
- c) Hak atas tunjangan hari tua
- d) Hak atas tunjangan-tunjangan lain yang berhubungan dengan pekerjaan buruh.

2) Hak bersifat Politis

Merupakan hak yang berkaitan dengan hak-hak buruh sebagai warga negara yang meliputi:

- a) Hak untuk membentuk serikat buruh
- b) Hak untuk mejadi anggota serikat buruh
- c) Hak untuk mogok kerja
- d) Hak untuk berunding dengan pengusaha
- e) Hak untuk bebas dari segala bentuk diskriminasi

¹²www.ngo.or.id/icdhre/bukusakuburuh.html, diakses pada Januari 2019

3) Hak bersifat Medis

Hak yang dihubungkan dengan keselamatan dan kebugaran tubuh, meliputi:

- a) Hak atas keselamatan dan kesehatan kerja
- b) Hak atas asuransi kecelakaan kerja
- c) Hak atas haid, melahirkan dan menyusui
- d) Hak atas istirahat

4) Hak bersifat Sosial

Maksudnya adalah yang berkaitan dengan fungsi individu buruh dalam masyarakat yang meliputi:

- a) Hak atas liburan resmi
- b) Hak atas peribadatan agama
- c) Hak atas cuti kawin
- d) Hak atas pembatasan kerja anak

Hak-hak tersebut merupakan kewajiban bagi pengusaha dan pemberi kerja lainnya untuk memenuhi dan membayarkannya kepada buruh, karena hak buruh merupakan hak yang muncul sebagai akibat adanya perjanjian kerja dan hubungan kerja/industrial yang muncul dari perjanjian tersebut Perjanjian kerja, maupun peraturan kerja yang ada sebagai akibat hubungan industrial yang dijalankan pengusaha dan buruh tersebut, harus secara tegas memuat syarat- syarat kerja yang meliputi hak dan kewajiban pengusaha dan buruh

atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Artinya jelas bahwa hak buruh merupakan hak yang wajib dibayarkan oleh pengusaha setelah buruh selesai bekerja dalam rangka memenuhi kesejahteraannya.

b. Kewajiban tenaga kerja

Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diuraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan.
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja.
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan.
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan.
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

3. Tinjauan Tentang Mogok Kerja

a. Pengertian Mogok Kerja

Berdasarkan pasal 1 ayat 23 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian mogok kerja adalah tindakan pekerja atau buruh yang di rencanakan dan di laksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

Mendefenisikan mogok kerja adalah tindakan berhenti bekerja oleh sekelompok pekerja dalam tujuan untuk menuntut kepada majikan mereka untuk menyetujui permintaan mereka terhadapnya, dan yang telah ditolakny.

Pemogokan adalah tindakan sekelompok pekerja yang bersifat sementara dan secara bersama-sama, yang berupaya menghentikan pekerjaan pada pengusaha untuk memperoleh kelonggaran yang lebih besar dalam suatu hubungan industrial terhadap apa yang hendak diberikan pengusaha pada perundingan. Pemogokan merupakan senjata ekonomi terakhir dari pekerja, yang dapat memaksa pengusaha untuk menerima tuntutan pekerja.

Menurut peneliti pengertian mogok kerja adalah niat seseorang untuk melakukan mogok kerja yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.

b. Jenis-jenis Mogok Kerja

Jenis -jenis pemogokan kerja menurut Sulisty (1995) adalah:

- 1) Boycot, yaitu mogok yang melarang setiap orang yang bermaksud bekerja dalam sebuah pabrik
- 2) Blokade, yaitu mogok yang berusaha mencegah pengangkutan barangbarang ke pabrik.

- 3) *Afmating*, yaitu mogok yang berusaha memperlambat penyelesaian pekerjaan, sehingga pengusaha mengalami kerugian.
- 4) *Gedeeltelijk Staking*, yaitu usaha pemogokan yang dilakukan pada sebagian dari pekerjaan dalam pabrik.
- 5) *Geheel Staking*, yaitu pemogokan pada seluruh kegiatan pekerjaan di dalam pabrik.
- 6) *Plaatselijk Staking*, yaitu pemogokan pada satu pabrik milik sebuah perusahaan yang memiliki beberapa pabrik.
- 7) *Centrale Staking*, yaitu pemogokan pada seluruh pabrik milik sebuah perusahaan.

Berdasarkan jenis jenis mogok kerja tersebut, maka penelitian ini mengacu pada jenis mogok kerja *Geheel Staking* atau *Piston Strike* yaitu suatu pemogokan pada seluruh kegiatan di dalam pabrik.¹³

D. Pengertian Tentang Hak Asasi Manusia

1. Tinjauan Umum Konsep HAM

a. HAM sebagai Anugerah dan Hukum Kodrat

Konsep Hak Asasi Manusia (HAM) sebenarnya dapat dilacak secara teologis lewat hubungan manusia, sebagai makhluk dengan penciptanya. Tidak ada manusia yang lebih tinggi daripada manusia lainnya. Hanya satu yang mutlak, yakni Tuhan Yang Maha Esa.

¹³Geheel Staking, Labour Law, London, Sweet & Maxwell Limited, 1995. H.36

Keberadaanya sebagai *prima facie*, berkonsekuensi pada kerelatifan pengetahuan manusia.¹⁴ Dan pengetahuan tersebut membawa memberikan pemahaman; manusia diciptakan langsung dengan hak-hak yang tidak dapat dipisahkan.

Hak untuk hidup misalnya. Tidak ada satu daya pun, begitupula kuasa, yang dapat membatalkan hak hidup yang diberikan Tuhan kepada manusia, walaupun manusia tersebut melakukan perbuatan yang paling keji. Penghormatan pada hak-hak dasar manusia juga berarti penghormatan kepada Sang Penciptanya.¹⁵

b. Hak Asasi Manusia sebagai Semangat Dunia Internasional

“Apakah manusia ingin hidup atau mati? Apakah manusia mau disiksa? Apakah manusia mau hidup bebas atau hidup dalam penjara? Apakah manusia mau diperbudak? Apakah manusia mau menyatakan pendapat khususnya mengenai bagaimana warga negara diatur dalam suatu pemerintah?”

Demikian disampaikan Bertrand Ramcharan, profesor hukum Universitas Columbia.¹⁶ Kalimat itu diutarakannya dalam rangka menjawab juga mendefinisikan HAM. Mengingat banyak sekali konsep yang mengitari HAM, perlu rasanya dikemukakan sebuah defenisi operasional yang mampu menjadi titik temu antar konsep.

¹⁴Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara & Pilar -pilar Demokrasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2012), hlm. 199.

¹⁵Sandaran konsepsi HAM sebagai hakikat makhluk Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan Pasal 1 butir 1 UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang HAM.

¹⁶Rhona K.M Smit dkk, *Hukum HAM* hlm. 24.

Selain itu, konsep-konsep yang beragam tersebut tak jarang menimbulkan kecurigaan yang saling melumpuhkan. F. Budi Hardiman merekamnya sebagai sebuah polemik kebudayaan masyarakat modern.

“Adalah ironis bahwa dalam kenyataan di lapangan, kebudayaan, agama dan masyarakat-masyarakat berpolemik dengan ide hak-hak asasi manusia. Dalam polemik itu, HAM yang sebenarnya merupakan aspirasi semua kebudayaan untuk melawan diskriminasi, represi dan marginalisasi malah ditematisasi sebagai produk barat yang tidak sesuai dengan kebudayaan mereka sendiri. Kontradiksi- kontradiksi terjadi dalam sejarah pemikiran, seperti antara hak dan kewajiban, kelompok dan individu, liberal dan komunitarian, muncul kembali ke permukaan, sehingga universalitas hak-hak asasi manusia menjadi problematis.”¹⁷

Dasar filosofis, latar belakang historis dan ideologi menjadi bahan argumentasi polemik tersebut. Yang paling santer perdebatannya adalah soal bagaimana norma HAM diterapkan sebagai norma nasional. Dalam hal ini terdapat dua kubu yang saling berseberangan: Universalisme dan Relativisme Budaya.

Universalisme HAM, atau disebut juga universalisme moral HAM, lahir dari kepercayaan bahwa keberadaan moral lintas budaya

¹⁷ F Budi Hardiman, *Hak-Hak Asasi Manusia, Polemik dengan Agama dan Kebudayaan*, (Yogyakarta: Kanisius, cet V 20150, hlm.12

dan lintas sejarah yang dapat diidentifikasi secara rasional dapatlah dijadikan konsep bersama dan universal. Dalam pandangan ini, individu adalah sebuah unit sosial yang memiliki hak-hak yang tidak dapat dipungkiri, dan diarahkan pada pemenuhan kepentingan pribadi.¹⁸

c. Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Indonesia

Konsep Negara hukum adalah terjemahan dari dua konsep/istilah yang berbeda, *rechtsstaat* dan *rule of law*. Kedua istilah ini lahir dari sejarah dan perpolitikan yang berbeda. Di kemudian hari, paham *rule of law* bertumpu pada sistem hukum *anglo saxon* atau *common law system*, sementara *rechtsstaat* bertumpu pada sistem *civil law* atau eropa continental.¹⁹ Marzuki, mengutip A.V. Dicey, menyebutkan kandungan dari masing-masing konsep Negara hukum tersebut sebagai berikut. *The rule of law*, mengandung dua arti, yaitu:

- (1) Absolutisme hukum (*the absolute predominance of law*) untuk menentang pengaruh *arbitrary power* serta meniadakan kesewenang-wenangan yang luas dari pemerintah;
- (2) Konstitusi bukanlah sumber, tetapi merupakan konsekuensi hak-hak individu yang dirumuskan dan ditegaskan oleh pengadilan.

d. Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Pancasila

¹⁸Rhona K.M Smit, Hukum HAM, hlm. 18-20

¹⁹Suparman Marzuki, Politik Hukum HAM, (Yogyakarta: Penerbit Erlangga, 2014), hlm 43.

“Saya minta dan menanggapi kepada tuan-tuan dan nyonya-nyonya, buanglah sama sekali paham individualisme itu. Janganlah dimasukkan dalam Undang-Undang Dasar kita yang dinamakan „rights of the citizen“ sebagai yang dianjurkan oleh Republik Prancis itu adanya.”²⁰

Demikian disampaikan Soekarno dalam rapat panitia kecil pembentukan Undang-Undang Dasar. Soekarno tidak menghendaki perlindungan HAM masuk dalam tubuh konstitusi Indonesia. Alasannya, HAM tidak signifikan dalam pembangunan Negara ,Indonesia. “Kita menghendaki keadilan sosial”, imbuhnya.

Reformasi memang merupakan hujan rahmat untuk Hukum HAM di Indonesia. Perubahan hukum dari Orde Baru mendorong pemerintah Indonesia lebih memerhatikan perlindungan HAM. Hasilnya, selain amandemen kedua UUD 1945, dihasilkan pula TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 tentang HAM dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM. Ditambah dengan hasil amandemen kedua tadi, ketiga perundang-undangan HAM ini cukup menjadi paket hukum, dan juga berarti pandangan bernegara, perihal HAM di Negara Pancasila

²⁰Muhammad Yamin, Naskah persiapan Undang-Undang Dasar 1945, (Jakarta: Prapantja, cetakan 1959) hlm. 297.

b) Konsepsi Hukum HAM di Indonesia

Setelah pemerintahan totaliter Orde Baru digulingkan mahasiswa pada Mei 1998, dan mundurnya Soeharto sebagai Presiden RI, angin segar pembaruan hukum Indonesia pun kuat berhembus. Desakan untuk memasukkan HAM lebih detail ke dalam konsitusi Indonesia kembali mengemuka. B.J Habibie pun sebagai presiden yang menggantikan Soeharto bergerak cepat dengan menyusun Rencana Aksi Nasional.

Sebenarnya desakan konstutualitas HAM sudah bergulir sejak jatuhnya kepemimpinan Soekarno, 1966. Pembicaraan tentang konstutualitas perlindungan HAM muncul pada sidang Umum MPRS 1968 di awal Orde Baru. MPRS ketika itu sudah membentuk Panitia Ad Hoc penyusunan HAM. Hasilnya adalah sebuah rancangan Keputusan MPRS tentang piagam Hak Asasi serta Kewajiban Warga Negara. Tetapi sayang sekali rancangan tersebut tidak berhasil diajukan ke sidang MPRS untuk disahkan sebagai ketetapan MPRS.²¹

BJ Habibie tak punya pilihan lain selain merespon semangat reformasi. Seiring dengan masuknya kekuatan kalangan pro-demokrasi ke dalam parlemen, wacana konstutualitas perlindungan HAM semakin kuat. Hasil pertama adalah ketok palu Ketetapan MPR Nomor XVII/MPR/1999 tentang HAM. Wacana konstutualitas perlindungan

²¹Rhona K.M. Smith, Hukum HAM hlm. 241

HAM tidak lagi pada perdebatan teori HAM, namun sudah meningkat pada pemasukan Pasal-pasal perlindungan HAM ke dalam UUD.

c) Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Indonesia

a) Tinjauan Umum tentang HAM dalam Negara Hukum

Konsep Negara hukum adalah terjemahan dari dua konsep/istilah yang berbeda, *rechtsstaat* dan *rule of law*. Kedua istilah ini lahir dari sejarah dan perpolitikan yang berbeda. Di kemudian hari, paham *rule of law* bertumpu pada sistem hukum *anglo saxon* atau *common law system*, sementara *rechtsstaat* bertumpu pada sistem *civil law* atau *eropa continental*.⁵⁸ Marzuki, mengutip A.V. Dicey, menyebutkan kandungan dari masing-masing konsep Negara hukum tersebut sebagai berikut. *The rule of law*, mengandung tiga arti, yaitu:

- 1) Absolutisme hukum (*the absolute predominance of law*) untuk menentang pengaruh *arbitrary power* serta meniadakan kesewenang-wenangan yang luas dari pemerintah;
- 2) Konstitusi bukanlah sumber, tetapi merupakan konsekuensi hak-hak individu yang dirumuskan dan ditegaskan oleh pengadilan.

Sedangkan *rechtsstaat* memuat empat unsur, yaitu:

- 1) Perlindungan HAM;
- 2) Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak;

- 3) Pemerintahan berdasarkan peraturan-peraturan;
- 4) Peradilan administrasi dalam perselisihan.

Unsur-unsur tersebut mesti lengkap dalam konstitusi sebuah negara hukum. Dalam rangka mengenal lebih jauh tentang negara hukum ini, baik juga dijelaskan terlebih dahulu pengertian konstitusi. Sri Soemantri mendefinisikan konstitusi sebagai dasar negara dan sendi bangunan sistem pemerintahan negara. Ia mengatakan konstitusi setidaknya berisi tiga muatan pokok materi. *Pertama*, jaminan terhadap hak-hak asasi manusia dan warganegara; *Kedua*, ditetapkannya susunan ketatanegaraan suatu negara yang bersifat fundamental; dan *Ketiga*, pembagian dan pembatasan tugas ketatanegaraan yang juga bersifat fundamental.²²

Unsur-unsur konstitusi, sebagaimana disebutkan di atas, mesti ada dan sekaligus menjadi tujuan negara. Dengan konstitusi, pemerintah tidak dapat sewenang-wenang dalam menjalankan administrasi negara. Dengan konstitusi, perlindungan HAM pun menjadi filosofi dalam negara hukum. Artinya, dalam sebuah negara hukum, perlindungan HAM adalah keniscayaan.

Hak Asasi Manusia semakin menemukan ruangnya dalam sistem politik hukum Demokrasi.²³ Pemisahan/pembagian kekuasaan

²²Sri Soemantri, *Prosedur dan Sistem Perubahan Konstitusi* (Bandung: Alumni, 1987), hlm. 51

²³ Kajian konstitusi sangat erat kaitannya dengan penyelenggaraan pemerintah dalam sebuah negara. Konstitusi merupakan media bagi terciptanya kehidupan yang demokratis bagi seluruh warga negara. Dengan kata lain, konstitusi (dengan nilai) demokratis akan menciptakan (hukum politik) pemerintahan demokratis pula. *Ibid.*, hlm. 95

politik sebagai sarat negara hukum sangat cocok dengan iklim hukum politik demokrasi.

Demokrasi sebagaimana disebutkan Montesquieu dicirikan dengan pemerintahan yang mewakili rakyat. “Apabila badan yang mewakili rakyat dalam suatu republik menjalankan kekuasaan tertinggi, ini disebut demokrasi,” tulisnya.²⁴

Pengertian tentang demokrasi dapat dilihat dari tinjauan bahasa (etimologis) dan istilah (terminologis). Secara etimologis demokrasi terdiri dari dua kata yang berasal dari bahasa Yunani, yaitu “demos” yang berarti rakyat atau penduduk suatu tempat dan “cratein” atau “cratos” yang berarti kekuasaan atau kedaulatan. Jika diartikan, demokrasi adalah keadaan negara dimana sistem pemerintahan dan kedaulatannya berada di tangan rakyat. Kekuasaan tertinggi berada dalam keputusan bersama rakyat. Pemerintahan rakyat dan kekuasaan oleh rakyat.²⁵

Demokrasi secara istilah dikemukakan para ahli sebagai berikut:

- a) menurut Joseph A. Schmeter, demokrasi merupakan suatu perencanaan institusional untuk mencapai keputusan politik dimana individu-individu memperoleh kekuasaan untuk memutuskan cara perjuangan kompetitif atas suatu rakyat.

²⁴M. Khoiril Anam (Penj), Montesquieu, *The Sprit of Laws: Dasar-dasar Ilmu Hukum dan Ilmu Politik* (Bandung, Penerbit Nusa Media, cet-7 2014), hlm. 98.

²⁵Romdlon Naning, *Cita dan Citra HAM di Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Krimonologi Universitas Indonesia, 1983), hlm. 7

- b) Sidney Hook mengatakan, demokrasi adalah bentuk pemerintahan dimana keputusan-keputusan pemerintahan yang penting secara langsung atau tidak langsung didasarkan pada kesepakatan mayoritas yang diberikan secara bebas dari rakyat dewasa. (c) Philippe C. Schmitter dan Terry Lynn Karl menyatakan demokrasi sebagai suatu sistem pemerintahan dimana pemerintah dimintai tanggung jawab atas tindakan-tindakan mereka di wilayah publik oleh warga negara dengan para wakil mereka yang telah terpilih.²⁶

Diiringi dengan sistem hukum politik demokrasi, konstitusi di negara hukum pun mestilah konstitusi demokratis. Dede Rosyada mengatakan, secara umum, konstitusi yang dapat dikatakan demokratis ialah konstitusi yang mengandung prinsip-prinsip dasar dalam kehidupan bernegara sebagai berikut:²⁷ Menempatkan warga negara sebagai sumber utama kedaulatan.

- a) Mayoritas berkuasa dan terjaminnya hak minoritas
- b) Pembatasan dan pemisahan kekuasaan negara yang meliputi;
 - 1) Pemisahan wewenang kekuasaan berdasarkan triaspolitika
 - 2) Kontrol dan keseimbangan lembaga-lembaga pemerintahan
 - 3) Proses hukum, dan
 - 4) Pemilihan umum sebagai mekanisme peralihan kekuasaan

²⁶Dede Rosyada, dkk, *Demokrasi, HAM & Masyarakat Madani*. hlm. 109

²⁷Prinsip konstitusi demokrasi ini merupakan refleksi dari nilai dasar yang terkandung dalam HAM, meliputi: hak-hak dasar (basic rights), kebebasan mengeluarkan pendapat, hak-hak individu, keadilan, persamaan, dan keterbukaan. *Ibid.*, hlm. 95-96

Maka jelaslah, HAM kukuh menjadi asas dan sekaligus unsur hukum dalam konstitusi di negara hukum demokratis.

d) Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Pancasila

“Saya minta dan menangisi kepada tuan-tuan dan nyonya-nyonya, buanglah sama sekali paham individualisme itu. Janganlah dimasukkan dalam Undang-Undang Dasar kita yang dinamakan „rights of the citizen“ sebagai yang dianjurkan oleh Republik Prancis itu adanya.”²⁸

Demikian disampaikan Soekarno dalam rapat panitia kecil pembentukan Undang-Undang Dasar. Soekarno tidak menghendaki perlindungan HAM masuk dalam tubuh konstitusi Indonesia. Alasannya, HAM tidak signifikan dalam pembangunan Negara Indonesia. “Kita menghendaki keadilan sosial”, imbuhnya.

“Buat apa kita bikin grandwet, apa guna grandwet itu kalau ia tidak dapat mengisi perut orang yang hendak mati kelaparan.

„Grandwet yang berisi „droit de l'homme et du citoyen itu tidak bisa menghilangkan kelaparannya orang yang miskin yang hendak mati kelaparan.”²⁹

Soekarno berpikir, negara Indonesia hendaknya menyiapkan kesejahteraan yang didasarkan pada paham kekeluargaan. Bukan paham individualisme. Jaminan HAM, dalam pandangan Soekarno ketika itu,

²⁸Muhammad Yamin, Naskah persiapan Undang-Undang Dasar 1945, (Jakarta: Prapantja, cetakan 1959) hlm. 297

²⁹*Ibid.*, hlm 298

tidak lebih dari paham liberalisme. Ucapan Soekarno tersebut ditulis dengan terang oleh Muhammad Yamin. Tidak hanya Soekarno, Soepomo pun bersikap sama.

“Undang-Undang Dasar kita tidak bisa lain dari pada mengandung sistem kekeluargaan. Tidak bisa kita memasukkan dalam Undang-Undang Dasar beberapa Pasal tentang bentuk menurut aliran-aliran yang bertentangan. Misalnya dalam Undang-Undang Dasar kita, tidak bisa memasukkan Pasal yang tidak berdasarkan aliran kekeluargaan, meskipun sebetulnya kita ingin sekali memasukkan. Di kemudian hari mungkin, umpamanya negara bertindak sewenang-wenang. Akan tetapi jikalau hal itu kita masukkan sebetulnya pada hakikatnya Undang-Undang Dasar itu berdasar atas sifat perseorangan, dengan demikian sistem Undang-Undang Dasar bertentangan dengan konstruksinya, hal itu sebagai konstruksi hukum tidak baik, jikalau ada kejadian bahwa pemerintah bertindaksewenang-wenang.”³⁰

Meski begitu, pendapat keduanya tidak langsung diamini menjadi konstitusi negara Indonesia. Hatta, yang juga hadir dan menjadi anggota perumus UUD, berpendapat lain.

Ada baiknya dalam salah satu Pasal, misalnya Pasal yang

³⁰*Ibid.*, hlm. 298

mengenai warga negara, disebutkan juga di sebelah hak yang sudah diberikan, misalnya tiap-tiap warga negara jangan takut mengeluarkan suaranya. Yang perlu disebutkan di sini hak untuk berkumpul dan bersidang atau menyurat dan lain-lain. Formuleringnya atau redaksinya boleh kita serahkan kepada panitia kecil. Namun tanggungan ini perlu untuk menjaga, supaya negara kita tidak menjadi negara kekuasaan, sebab kita mendasarkan negara.

Hatta bukannya tidak menyetujui paham kekeluargaan masyarakat Indonesia. Lebih daripada itu, pernyataan Hatta mengingatkan perumus konstitusi negara lainnya. Kedaulatan rakyat adalah dasar negara Indonesia. Negara berdasarkan pada kedaulatan rakyat meniscayakan pada keutuhan warga negara sebagai manusia. Maka wajiblah negara menjamin keberadaan rakyat tersebut, termasuk hak-haknya.

Hak warga negara perlu dijamin dalam konstitusi. Demikian disebutkan agar negara tidak jatuh menjadi negara kekuasaan. Pengalaman dunia internasional telah menunjukkan bukti kekejaman negara kekuasaan. Negara Indonesia lahir di tengah hiruk-pikuk perang dunia internasional dan memiliki pengalaman buruk dengan negara totaliter yang menyebabkannya.

Tidak bisa dinafikan pengalaman historis itu membentuk makna dalam perdebatan pemimpin negara ini dalam merumuskan konstitusi

Indonesia. Soekarno dan Soemopo pun yang pada mulanya menolak jaminan HAM dalam konstitusi mengakui perlunya memasukkan Pasal-pasal yang menjamin hak asasi warga negaranya. Hasilnya tujuh Pasal dalam UUD 1945 yang menjamin sekaligus memberi amanat perlindungan HAM dalam filosofi hukum Indonesia.

Meskipun ketujuh Pasal tersebut masih tergolong minim jika diukur dengan konsep universalitas HAM,³¹ patut menyadari demikian adalah tonggak pertama Perlindungan HAM dan konstitusi Indonesia. Tonggak pertama yang memancing aturan dan Pasal-pasal perihal perlindungan HAM lain di kemudian hari.

Hasil lain dari perdebatan tersebut adalah bentuk utuh konstitusional negara hukum Indonesia. Konstitusi Indonesia unik karena mendasarkan keradaan negara hukum yang demokrasi-liberal radikal dan tidak pula jatuh pada negara totaliter. Negara hukum Indonesia adalah Negara Hukum Pancasila, dimana Perlindungan HAM adalah ciri konstitusionalismenya.

Dengan ditetapkannya UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia telah memiliki sebuah konstitusi, yang di dalamnya terdapat pengaturan tiga kelompok materi muatan konstitusi, yaitu:

- 1) Perlindungan terhadap HAM
- 2) Susunan ketatanegaraan yang mendasar
- 3) Pembagian dan pembatasan tugas-tugas ketatanegaraan yang

³¹Perihal minimnya Pasal perlindungan HAM, Muhammad Yamin

mendasar.

Dalam konstitusi yang telah disahkan tersebut, yang terdiri dari pembukaan, batang tubuh, dan penjabaran, Pancasila tercantum dalam alinea ke empat pembukaan. Dalam kedudukan yang demikian, pembukaan mengandung segi positif dan segi negatif. Segi positifnya adalah, Pancasila dapat dipaksakan berlakunya (oleh negara), sedangkan segi negatifnya adalah pembukaan dapat diubah oleh majelis permusyawaratan Rakyat sesuai dengan ketentuan Pasal 37 UUD 1945.³²

Ciri konstitualisme Negara Pancasila tersebut semakin kuat pasca reformasi 1998. Amandemen kedua UUD 1945 dilakukan pada tujuh substansi, dimana substansi mendasar yang menjadi titik tumpu adalah dimuatnya ketentuan HAM yang lebih luas. Ia dipisahkan dalam bab tersendiri, yaitu Bab XA tentang HAM yang terdiri dari Pasal 28A hingga 28J.³³ Jimly menyatakan,

Perumusan tentang HAM dalam konstitusi Republik Indonesia dapat dikatakan sangat lengkap dan menjadikan UUD 1945 sebagai salah satu Undang-Undang Dasar paling lengkap memuat ketentuan yang memberikan perlindungan hak-hak asasi manusia.³⁴

³²Sri Soemantri, *Hukum Tata Negara Indonesia, Pemikiran dan Pandangan*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2014), hlm. 331

³³Lusia Indrastuti dan Susanto Polamo, *Hukum tata Negara dan Reformasi Konstitusi di Indonesia: Refleksi proses dan prospek di Persimpangan*, hlm. 92

³⁴Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum tata negara...* hlm. 361.

e) Konsepsi Hukum HAM di Indonesia

1) Landasan Hukum HAM di Indonesia

Setelah pemerintahan totaliter Orde Baru digulingkan mahasiswa pada Mei 1998, dan mundurnya Soeharto sebagai Presiden RI, angin segar pembaruan hukum Indonesia pun kuat berhembus. Desakan untuk memasukkan HAM lebih detail ke dalam konsitusi Indonesia kembali mengemuka. B.J Habibie pun sebagai presiden yang menggantikan Soeharto bergerak cepat dengan menyusun Rencana Aksi Nasional HAM.

Sebenarnya desakan konstutualitas HAM sudah bergulir sejak jatuhnya kepemimpinan Soekarno, 1966. Pembicaraan tentang konstutualitas perlindungan HAM muncul pada sidang Umum MPRS 1968 di awal Orde Baru. MPRS ketika itu sudah membentuk Panitia Ad Hoc penyusunan HAM. Hasilnya adalah sebuah rancangan Keputusan MPRS tentang piagam Hak Asasi serta Kewajiban Warga Negara. Tetapi sayang sekali rancangan tersebut tidak berhasil diajukan ke sidang MPRS untuk disahkan sebagai ketetapan MPRS.³⁵

BJ Habibie tak punya pilihan lain selain merespon semangat reformasi. Seiring dengan masuknya kekuatan kalangan pro-demokrasi ke dalam parlemen, wacana konstutualitas perlindungan HAM semakin kuat. Hasil pertama adalah ketok palu Ketetapan

³⁵Rhona K.M. Smith, Hukum HAM hlm. 241

MPR Nomor XVII/MPR/1999 tentang HAM. Wacana konstitualitas perlindungan HAM tidak lagi pada perdebatan teori HAM, namun sudah meningkat pada pemasukan Pasal-pasal perlindungan HAM ke dalam UUD.

Sebelum amandemen UUD bergulir, Habibie sudah mengajukan RUU HAM ke DPR. Tidak berselang lama. Pada 23 September 1999 dicapailah konsensus pengesahan UU HAM tersebut, yakni UU Nomor 39 Tahun 1999. Maka dengan di amandemennya UUD 1945, jadilah ketiganya sebuah paket landasan baik filosofis, politis, dan yuridis hukum HAM di Indonesia.

Terkait perubahan kedua UUD 1945, dimana rumusan HAM dijelaskan khusus dalam bab tersendiri, bab X. Majda El-Muhtaj mengatakan,

Muatan HAM dalam perubahan kedua UUD 1945 jauh melebihi ketentuan yang pernah diatur dalam UUD 1945. Selain karena terdapatnya satu bab tersendiri, hal lain adalah berisikan Pasal-pasal yang berkaitan langsung dengan HAM, baik secara pribadi maupun sebagai warga negara Indonesia. Muatan HAM dalam perubahan

kedua UUD 1945 dapat dikatakan sebagai bentuk komitmen jaminan konsitusi atas penegakan hukum dan HAM di Indonesia.”³⁶

Selanjutnya, jika dirumuskan dalam poin materi hak asasi manusia yang telah diadopsikan tersebut dalam UUD, dapat temukan 27 materi, yaitu:³⁷

- 1) Setiap orang berhak hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya.³⁸
- 2) Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.³⁹
- 3) Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.⁴⁰
- 4) Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas setiap dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.⁴¹
- 5) Setiap orang bebas memeluk agama dan beribadat menurut

³⁶Majda El-Muhtaj, Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia, (Jakarta: Kencana, cetakan-III 2009), hlm.113

³⁷Jimly Asshiddiqie, Hukum Tata Negara & Pilar -pilar Demokrasi, hlm. 201-205

³⁸Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28A

³⁹Ayat (2) ini berasal dari Pasal 28B Ayat (1) Perubahan Kedua UUD 1945

⁴⁰Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28B Ayat (2).

⁴¹Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28I Ayat (2).

agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali.⁴²

- 6) Setiap orang berhak atas kebebasan menyakini kepercayaan , menyatakan pikiran dan sikap, sesuai hati nuraninya.⁴³
- 7) Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.⁴⁴
- 8) Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah dan menyampaikan informasi dengan menggunakan jenis saluran yang tersedia.⁴⁵
- 9) Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang berada di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman dan ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuai yang merupakan hak asasi.⁴⁶
- 10) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan dan

⁴²Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28E Ayat (1).

⁴³Perubahan kedua UUD 1945 Pasal 28E Ayat (2).

⁴⁴Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28 Ayat (3).

⁴⁵Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28F

⁴⁶Ayat (5) ini berasal dari Pasal 28G Ayat (1) Perubahan Kedua UUD 1945

perlakuan merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain.⁴⁷

- 11) Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta memperoleh pelayanan kesehatan.⁴⁸
- 12) Setiap orang berhak mendapatkan kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.⁴⁹
- 13) Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.⁵⁰
- 14) Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun.⁵¹
- 15) Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan memperoleh ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas

⁴⁷Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28G Ayat (2)

⁴⁸Ayat (1) ini berasal dari Pasal 28H Ayat (1) Perubahan Kedua UUD 1945

⁴⁹Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28H Ayat (2).

⁵⁰Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28H Ayat (3).

⁵¹Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28H Ayat (4).

hidupnya dan demi kesejateraan umat manusia.⁵²

- 16) Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.⁵³
- 17) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di depan hukum.⁵⁴
- 18) Setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁵⁵
- 19) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan.⁵⁶
- 20) Negara, dalam keadaan apapun, tidak dapat mengurangi hak setiap orang untuk hidup hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut.⁵⁷

⁵²Ayat (5) ini berasal dari Pasal 28C Ayat (1) Perubahan Kedua UUD 1945

⁵³Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28C Ayat (2).

⁵⁴Ayat (7) ini berasal dari Pasal 28D Ayat (1) Perubahan Kedua UUD 1945

⁵⁵Ayat (8) ini berasal dari Pasal 28D Ayat (2) Perubahan Kedua UUD 1945

⁵⁶Ayat ini berasal dari Pasal 28E Ayat (4) Perubahan Kedua UUD 1945

⁵⁷Berasal dari rumusan Pasal 28I Ayat (1) Perubahan Kedua yang perumusannya mengandung kontroversi di kalangan banyak pihak

- 21) Negara menjamin penghormatan atas identitas budaya dan hak masyarakat tradisional selaras dengan perkembangan zaman dan tingkat peradaban bangsa.⁵⁸
- 22) Negara menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral kemanusiaan yang diajarkan setiap agama, dan menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk dan menjalankan ajaran agamanya.⁵⁹
- 23) Perlindungan, pemajuan penegakan dan pemenuhan HAM adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah.⁶⁰
- 24) Untuk memajukan, menegakkan dan melindungi HAM, sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan HAM dijamin, diatur dan dituangkan dalam perundangundangan.⁶¹
- 25) Untuk menjamin pelaksanaan Pasal 4 ayat (5) di atas, dibentuk komisi nasional HAM yang bersifat independen menurut ketentuan yang diatur dengan undang-undang.⁶²
- 26) Setiap orang wajib menghormati HAM orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

⁵⁸Berasal dari Pasal 2 ayat (3) yang disesuaikan dengan sistematika perumusan keseluruhan Pasal ini dengan subjek negara dalam hubungannya dengan warga negara.

⁵⁹Pasal 29 ayat (2) UUD 1945

⁶⁰Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28 J ayat (4)

⁶¹Perubahan Kedua UUD 1945 Pasal 28 I Ayat (5)

⁶²Konstitusi menguatkan UU tentang HAM dan Komnas HAM

- 27) Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk kepada pembatasan yang diterapkan dalam UU dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan serta penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain dan untuk memenuhi tuntutan yang adil sesuai dengan pertimbangan moral, nilai agama, keamanan, dan ketertiban umum dalam suatu masyarakat demokratis.⁶³

Dua puluh tujuh materi HAM dalam Konstitusi Indonesia ini, jika diparalelkan dengan Pasal-pasal dalam TAP MPR XVII/1998 tentang Hak Asasi Manusia dan UU Nomor 39 tentang Hak Asasi Manusia dapat ditemukan intisari materi hak yang dijamin dalam hukum Ham Indonesia.⁶⁴

- 2) Pokok-pokok Materi Hukum HAM Indonesia.

Jimly Asshiddiqie, sarjana hukum Indonesia, mengategorikan materi hak asasi manusia Indonesia pada empat kategori pokok. Keempat kategori tersebut didasarkan pada paket hukum HAM yang telah disebutkan di atas. Keempat pokok materi tersebut adalah,¹⁰⁴

- 1) Materi hak sipil yang dapat dirumuskan menjadi:
 - a) Setiap orang berhak untuk hidup, mempertahankan hidup dan kehidupannya
 - b) Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan, perlakuan

⁶³Berasal dari Pasal 28 J Perubahan Kedua UUD 1945

⁶⁴Majda El-Muhtaj, Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia, hlm. 117

atau penghukuman lain yang kejam, tidak manusiawi, dan merendahkan martabat manusia

- c) Setiap orang berhak untuk bebas dari perbudakan
- d) Setiap orang berhak untuk beragama dan beribadat menurut kepercayaan agamanya
- e) Setiap orang berhak untuk bebas memiliki keyakinan, pikiran dan hati nurani
- f) Setiap orang berhak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum
- g) Setiap orang berhak atas perlakuan yang sama dihadapan hukum dan pemerintahan
- h) Setiap orang berhak untuk tidak dituntut berdasarkan hukum yang berlaku surut
- i) Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan berdasarkan perkawinan yang sah
- j) Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan
- k) Setiap orang berhak untuk bebas bertempat tinggal di wilayah negaranya, meninggalkan dan kembali ke negaranya
- l) Setiap orang berhak untuk mendapatkan suaka politik
- m) Setiap orang berhak untuk bebas dari perlakuan

diskriminatif dan berhak mendapatkan perlindungan hukum dari perlakuan yang bersifat diskriminatif tersebut

- 2) Materi hak-hak ekonomi, politik, sosial dan budaya
 - a) Setiap warga negara berhak untuk berserikat, berkumpul dan menyatakan pendapatnya secara damai
 - b) Setiap warga negara berhak untuk memilih dan dipilih dalam r rangka lembaga perwakilan rakyat
 - c) Setiap warga negara dapat diangkat untuk menduduki jabatan-jabatan **publik**
 - d) Setiap orang berhak untuk memperoleh dan memilih pekerjaan yang sah dan layak bagi kemanusiaan
 - e) Setiap orang berhak untuk bekerja, mendapat imbalan, dan mendapat perlakuan yang layak dalam hubungan kerja yang berkeadilan
 - f) Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi
 - g) Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak dan memungkinkan pengembangan dirinya sebagai manusia yang bermartabat
 - h) Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi
 - i) Setiap orang berhak untuk memperoleh dan memilih pendi-

dikan dan pengajaran

- j) Setiap orang berhak mengembangkan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya untuk peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan umat manusia.
 - k) Negara menjamin penghormatan atas identitas budaya dan hak-hak masyarakat lokal selaras dengan perkembangan zaman dan tingkat peradaban bangsa¹⁰⁶
 - l) Negara mengakui setiap budaya sebagai bagian dari kebudayaan nasional
 - m) Negara menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moral kemanusiaan yang diajarkan oleh setiap agama, dan menjamin kemerdekaan tiap-tiap penduduk untuk memeluk dan menjalankan ajaran agamanya
- 3) Materi hak-hak khusus dan pembangunan
- a) Setiap warga negara yang menyandang masalah sosial, termasuk kelompok masyarakat yang terasing dan yang hidup di lingkungan terpencil, berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan yang sama
 - b) Hak perempuan dijamin dan dilindungi untuk mencapai kesetaraan gender dalam kehidupan nasional

- c) Hak khusus yang melekat pada diri perempuan yang dikarenakan oleh fungsi reproduksinya dijamin dan dilindungi oleh hukum
- d) Setiap anak berhak atas kasih sayang, perhatian dan perlindungan orangtua, keluarga, masyarakat dan negara bagi pertumbuhan fisik dan mental serta perkembangan pribadinya
- e) Setiap warga negara berhak untuk berperan serta dalam pengelolaan dan turut menikmati manfaat yang diperoleh dari pengelolaan kekayaan alam
- f) Setiap orang berhak atas lingkungan hidup yang bersih dan sehat
- g) Kebijakan, perlakuan atau tindakan khusus yang bersifat sementara dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yang sah yang dimaksudkan untuk menyetarakan tingkat perkembangan kelompok tertentu yang pernah mengalami perlakuan diskriminasi dengan kelompok-kelompok lain dalam masyarakat, dan perlakuan khusus sebagaimana ditentukan dalam ayat (1) Pasal ini, tidak termasuk dalam pengertian diskriminasi sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 ayat (13).

- 4) Materi tanggung jawab negara dan kewajiban hak asasi manusia
 - a) Setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain dalam tertib kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
 - b) Dalam menjalankan hak dan kebebasannya, setiap orang wajib tunduk pada pembatasan yang ditetapkan oleh undang-undang dengan maksud semata-mata untuk menjamin pengakuan dan penghormatan atas hak dan kebebasan orang lain serta untuk memenuhi tuntutan keadilan sesuai dengan nilai-nilai agama, moralitas dan kesusilaan, keamanan dan ketertiban umum dalam masyarakat yang demokratis.
 - c) Negara bertanggung jawab atas perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak-hak asasi manusia.
 - d) Untuk menjamin pelaksanaan hak asasi manusia, dibentuk, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia yang bersifat independen dan tidak memihak yang pembentukan, susunan dan kedudukannya diatur dengan undang-undang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan pengumpulan datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian, yang dilakukan baik melalui pengamatan, maupun wawancara langsung. Ada juga yang berpendapat sama dengan penjelasan yaitu sebuah metode penelitian hukum yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian yang nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat. Penelitian ini didukung dengan literatur-literatur yang terkait dengan masalah yang diteliti.⁶⁵

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan diperlukan dalam sebuah karya tulis ilmiah untuk lebih menjelaskan dan mencapai maksud serta tujuan penelitian tersebut. Pendekatan tersebut dimaksudkan agar pembahasan dapat terfokus pada permasalahan yang dituju, sesuai dengan ruang lingkup pembahasan yang telah ditetapkan. Menurut The Liang Gie,⁶⁶ pendekatan adalah keseluruhan unsur yang dipahami untuk mendekati suatu bidang ilmu dan memahami

⁶⁵ Salim HS, 2013, Penerapan Teori Hukum pada penelitian Penelitian dan Desertasi Jakarta, PT. Rajagrafindo, hlm 26

⁶⁶ The Liang Gie. Ilmu Politik; Suatu pembahasan tentang Pengertian, Kedudukan, Lingkup Metodologi, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1982, hlm. 47.

pengetahuan yang teratur, bulat, mencari sasaran yang ditelaah oleh ilmu tersebut. Adapun menurut Bahder Johan Nasution,⁶⁷ sistem pendekatan yaitu tinjauannya dilakukan dengan berpegang pada metode dogmatis. Di dalam hal ini yang perlu diperhatikan ialah adanya perkembangan dalam ilmu hukum positif, sehingga terdapat pemisahan yang jelas antara ilmu hukum positif yang praktis dengan ilmu hukum positif yang teoritis.⁶⁸

Penelitian ini menggunakan pendekatan institusional (Institusional Approach). Pendekatan institusional (kelembagaan) yakni pendekatan yang mempelajari kelembagaan-kelembagaan yang ada, baik suprastruktur maupun infrastruktur. Berdasarkan sifat dan tujuan penelitian hukum penulisan ini, menggunakan penelitian hukum deskriptif bersifat pemaparan dan bertujuan memperoleh gambaran lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu dan pada saat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi di dalam masyarakat.⁶⁹

C. Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan data primer dan data sekunder yang diambil dengan dua cara, yaitu penelitian lapangan dan penelitian pustaka, dengan uraian sebagai berikut:

- a. Data Primer, merupakan data yang akan diperoleh dari studi lapangan melalui pengamatan dan wawancara langsung dengan responden

⁶⁷Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Mandar Maju, Bandung, 2008, hlm. 80.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Citra Aditya Bakti, 2004, Bandung, hlm. 50.

berdasarkan pada pedoman wawancara.

- b. Data Sekunder, merupakan bahan penelitian yang diambil dari studi kepustakaan yang terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, serta bahan non hukum.
 - 1) Bahan hukum primer, merupakan bahan pustaka berupa peraturan perundang-undangan, antara lain:
 - a) UUD Negara RI Tahun 1945
 - b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - c) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - d) Undang-Undang tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
 - e) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Peraturan Pemerintah Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
 - 2) Bahan hukum sekunder,⁷⁰ yaitu bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, digunakan untuk proses analisis, yaitu:
 - a) Buku-buku terkait.
 - b) Dokumen-dokumen terkait.
 - c) Makalah-makalah seminar terkait.
 - d) Jurnal jurnal dan literatur terkait.

⁷⁰ Djam'an Satori dan Aan Qomariah, Riduawan (ed), Metode Penelitian Kualitatif. (Bandung : Alfabeta, 2009), hal. 145

- 3) Bahan hukum tersier
 - a) Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga.
 - b) Kamus Bahasa Belanda.
 - c) Kamus Inggris-Indonesia.
 - d) Surat kabar harian dan *online*.
- 4). Bahan non hukum, yaitu berupa buku-buku ilmu administrasi negara, data statistik, dan dokumen non hukum lainnya yang terkait dengan penelitian ini.

D. Metode Penentuan Subjek

Penentuan subyek dalam Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa *non probability* sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pemilihan subyek penelitian dengan cara sengaja oleh peneliti berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu, (Sanapiah Faisal (2007: 67). Hal ini didukung (Moleong, 2006: 165) yang menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif tidak ada sampel acak akan tetapi sampel bertujuan atau *purposive sampling*. Dalam hal ini peneliti memfokuskan diri kepada pihak-pihak atau orang-orang yang posisinya memiliki pengetahuan, pengalaman dan informasi terkait dengan ketenagakerjaan, perlindungan buruh dan HAM. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditentukan kriteria subyek penelitian sebagai berikut :

- a. Pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan ketenagakerjaan adalah Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Semarang.
- b. Pihak-pihak Serikat Buruh Indonesia Kabupaten Semarang.
- c. Pihak Pengurus Hak Azasi Manusia (HAM).

E. Teknik Pengumpulan Data

a) Responden Penelitian :

Pekerja/buruh yang berada disekitar Kabupaten Semarang. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampling dimana semua individu dalam populasi secara sendirisendiri diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Jumlah yang dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 5 orang.

- 1) Ibu Lestari, berusia 52 tahun
- 2) Ibu Sumiatun, berusia 46 tahun
- 3) Pak Sumarno, berusia 56 tahun
- 4) Pak Maryon, berusia 43 tahun
- 5) Pak Budiyanto, berusia 39 tahun

b) Narasumber Penelitian :

Di dalam penelitian ini melakukan wawancara terhadap narasumber yang berperan dalam Tenaga Kerja yakni :

- 1) Kepala Depnaker (Departemen Tenaga Kerja)
- 2) Kepala Persatuan Serikat Buruh Indonesia Kabupaten Semarang
- 3) Tenaga Kerja pada salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Semarang

F. Teknik Analisis Data

Analisa data akan dilakukan secara deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif, yaitu mengambil data-data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti sehingga dapat diuraikan secara deskriptif, kualitatif, dan komprehensif, yaitu menggambarkan kenyataan yang berlaku dan masih ada kaitannya dengan aspek-aspek hukum yang berlaku. Peneliti akan menggunakan metode metode analisis induktif untuk penelitian empiris ini. Dalam penelitian hukum empiris, peneliti memeriksa kembali informasi yang diperoleh dari responden atau informan dan narasumber. Di samping itu, peneliti memperhatikan adanya keterhubungan antara data primer dengandata sekunder dan di antara bahan-bahan hukum yang dikumpulkan. Peneliti melakukan editing, dengan maksud agar kelengkapan dan validitas data dan informasi terjamin. Peneliti mengklasifikasikan data secara sistematis, artinya semua data ditempatkan dalam kategori-kategori.⁷¹

⁷¹*Ibid*, hlm. 128-129.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Hubungan Kerja Dalam Perspektif HAM

Perspektif pekerja dalam melihat hubungan kerja adalah perspektif hak asasi manusia (HAM). Dalam perspektif pekerja, pemenuhan hak asasi manusia hendaknya diberikan kepada semua pekerja tanpa membedakan pekerja dengan hubungan kerja tetap atau pekerja dengan fleksibilitas hubungan kerja berdasarkan prinsip non diskriminasi. Perlindungan hukum bagi pekerja diberikan karena keamanan dan keberlangsungan kerja menjadi terancam akibat diterapkannya fleksibilitas hubungan kerja. Hak asasi manusia adalah hak dasar atau hak pokok yang dibawa manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan. Hak asasi manusia secara harfiah berarti hak-hak yang dimiliki seseorang semata-mata karena ia adalah seorang manusia. Hak asasi manusia merupakan hak yang dimiliki oleh setiap manusia setara atau sama seperti yang dimiliki oleh orang lain. Hak asasi manusia merupakan hak yang tidak dapat dicabut. Hak asasi manusia adalah hak yang bersifat universal dalam arti semua manusia adalah pemegang hak asasi manusia. Hak asasi manusia menjadi dasar bagi lahirnya hak-hak yang lain.⁷²

⁷²Muslimin B . Putra, Buruh dalam Proses Penyusunan Kebijakan, Paper disampaikan pada Workshop “Kebijakan Partisipatif Peran Pemuda dalam Proses Penyusunan Perundangundangan” yang diselenggarakan Komite Advokasi Buruh (KAB) pada tanggal 27 Juni 2005 di Gedung YLBHI Jakarta

Bill of Rights di Amerika dan Declaration of The Rights of Man and Citizen di Perancis yang disusun pada akhir abad ke delapan belas adalah dokumen yang pertama kali memuat daftar hak asasi manusia (HAM). Dokumen tersebut lahir sebagai reaksi terhadap represi tirani penguasa yang melanggar hak kebebasan individual. Dalam bidang hukum ketenagakerjaan, tahapan penting dalam perkembangan hak-hak ketenagakerjaan adalah terbentuknya International Labour Office di tahun 1919, sebagai cikal bakal dari International Labour Organizations (ILO), dengan tugas untuk menyusun standar perburuhan internasional (international labour standards). Meskipun terdapat pandangan skeptis yang menilai bahwa langkah tersebut diambil untuk melindungi kepentingan perusahaan dari negara-negara maju dalam persaingan dengan perusahaan yang didirikan di negara-negara dengan standar perburuhan yang rendah, akan tetapi rintisan dari pengakuan hak-hak perburuhan di lingkup internasional sudah dimulai.⁷³

Pada tahun 1948 Majelis Umum PBB mendeklarasikan Universal Declaration of Human Rights, yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan pembentukan International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) dan International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR) pada tahun 1966. Di bidang ketenagakerjaan, dibentuklah International Labour Organizations (ILO) yang melanjutkan

⁷³Alfredo Risano, *Makalah: Pengantar Ilmu Hukum: Outsourcing*, Surabaya: Universitas Airlangga. 2006

tugas untuk menyusun dan mempromosikan standar perburuhan internasional.⁷⁴

Hak asasi manusia (HAM) umumnya dibagi menjadi dua kelompok yaitu Hak Sipil dan Politik (Civil and Political Rights) dan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (Economic, Social, and Cultural Rights). Hak sipil dan politik adalah hak yang berkaitan dengan kebebasan individu sebagai warga dari suatu negara yang demokratis, yang meliputi perlindungan dari tirani penguasa yang sewenang-wenang, persamaan di hadapan hukum, kebebasan untuk memilih dan dipilih dalam proses demokrasi, kebebasan berpendapat, dan seterusnya. Sedangkan hak ekonomi, sosial, dan budaya adalah hak yang berkaitan dengan hak individu dalam pemenuhan kebutuhan hidup, yang meliputi hak atas pekerjaan, hak atas pemeliharaan kesehatan, hak atas lingkungan yang sehat, hak atas jaminan sosial, dan seterusnya. Hak ekonomi, sosial, dan budaya mempunyai relevansi yang sangat besar dengan hukum ketenagakerjaan, sedangkan bentuk hak sipil dan politik yang ada relevansinya dengan hukum ketenagakerjaan di antaranya adalah hak berserikat bagi pekerja hak mogok, dan hak untuk tidak mendapatkan diskriminasi di tempat kerja.

Dua jenis hak sipil dan politik yang relevan dengan hubungan kerja adalah hak berserikat bagi pekerja dan hak non diskriminasi. Hak berserikat termuat di dalam Article 23(4) *Universal Declaration of*

⁷⁴*Ibid*

Human Rights dan Article 22 International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). ICCPR memberikan penjelasan secara umum tentang hak berserikat sebagai berikut:

Everyone has the right to freedom of peaceful assembly and to freedom of association with others, including the right to form and join trade unions for the protection of his interest.

Hak non diskriminasi termuat dalam hampir semua dokumen tentang HAM. *Article 26 ICCPR* memuat hak non diskriminasi sebagai berikut:

All persons are equal before the law and are entitled without any discrimination to the equal protection of the law. In this respect, the law shall prohibit any discrimination and guarantee to all persons equal and effective protection against discrimination on any ground such as race, colour, sex, religion, language, political or other opinion, national or social origin, property, birth, or other status.

Jenis hak sosial, ekonomi, dan budaya yang relevan dengan hubungan kerja adalah hak atas pekerjaan, hak atas upah, dan hak atas kesehatan dan keselamatan kerja. Hak atas pekerjaan termuat dalam *Article 23 (1) Universal Declaration of Human Rights dan Article 6 International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR)*. Hak atas upah yang layak bagi pekerja termuat dalam *Article 23(3) Universal Declaration of Human Rights dan Article 7 International*

*Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR).*⁷⁵

Penghargaan terhadap hak asasi manusia (HAM) di tempat kerja termuat dalam konvensi dasar *International Labour Organizations (ILO)*. Konvensi dasar ILO mengenai hak-hak dasar di tempat kerja terdiri dari 8 (delapan) konvensi ILO yang terbagi dalam 4 (empat) kelompok sebagai berikut:

- a. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98).
- b. Penghapusan Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111).
- c. Penghapusan Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105).
- d. Penghapusan Pekerja Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM) pada mulanya dikenal dalam teori kontrak sosial yang dikemukakan oleh J.J. Rousseau. Berdasarkan teori kontrak sosial maka hak-hak yang dimiliki oleh setiap individu diserahkan kepada negara berdasarkan kehendak bebas. Tugas negara adalah memberikan perlindungan kepada setiap warga negara apabila terjadi pelanggaran terhadap hak-hak warga negara untuk mewujudkan ketertiban dan keadilan.⁷⁶

Penghormatan terhadap HAM merupakan salah satu

⁷⁵Asri Wijayanti, 2004, *Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia*, Jakarta: Yustika Vol. 7 No. 1.

⁷⁶Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bhakti.

karakteristik dalam konsep negara hukum. Konsep negara hukum terdapat dalam penjelasan umum UUD 1945 yang menyatakan bahwa Indonesia adalah negara yang berdasarkan atas hukum (*rechtsstaat*) tidak berdasarkan atas kekuasaan (*machsstaat*). Konsep tersebut dimuat lagi dalam Pasal 1 ayat (3) amandemen ke-3 (tiga) UUD 1945 yang menyatakan bahwa negara Indonesia adalah negara hukum.

Konsep negara hukum memiliki karakteristik kekuasaan negara dibatasi oleh hukum, adanya penghormatan terhadap hak-hak individu, dan keberadaan peradilan yang bebas dan tidak memihak. Negara hukum adalah negara yang menempatkan hukum sebagai dasar dari pelaksanaan kekuasaan negara dan penyelenggara kekuasaan negara dalam segala bentuknya dilakukan di bawah kekuasaan hukum.

The rule of law adalah konsep negara hukum yang dikemukakan oleh Dicey dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Kekuasaan negara tidak dijalankan secara sewenang-wenang melainkan dibatasi oleh hukum (*supremacy of law*).
- b. Setiap warga negara mempunyai kedudukan yang setara di hadapan hukum (*equality before the law*).
- c. Proses hukum berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (*due process of law*).

Sedangkan *rechtsstaat* adalah konsep negara hukum yang dikemukakan oleh Julius Stahl dengan karakteristik sebagai berikut:

- a. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia

(HAM).

- b. Pemisahan kekuasaan negara berdasarkan teori Trias Politica.
- c. Pemerintahan diselenggarakan berdasarkan undang-undang (*wetmatig bestuur*).
- d. Eksistensi peradilan administrasi sebagai sarana perlindungan hukum bagi rakyat.

Hak Asasi Manusia adalah hak dasar manusia sejak lahir sebagai anugerah Tuhan, tidak dapat dicabut, bersifat pribadi maupun universal yang melahirkan hak-hak lain, dan merupakan penghormatan HAM adalah karakteristik negara hukum untuk memberikan perlindungan hukum terhadap warga negaranya, adalah tugas negara untuk memberikan perlindungan keadilan dan kesejahteraan dalam kehidupan masyarakat. Dengan demikian dapat mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur.

2. Hak atas Upah

Setiap pekerja berhak untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan penghasilan yang dapat memenuhi penghidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar. Untuk mewujudkan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan yang diberikan oleh pengusaha selaku pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan sesuai

dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang telah dilaksanakan oleh pekerja.

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha selaku pemberi kerja tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan pengupahan lebih rendah nilainya atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka kesepakatan tersebut harus dinyatakan batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagai jaring pengaman sosial (*social safety net*) pemerintah menetapkan upah minimum yang wajib dibayarkan oleh pengusaha selaku pemberi kerja kepada pekerjanya. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Penetapan upah minimum oleh pemerintah diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak (KHL). Setiap penetapan upah minimum harus disesuaikan dengan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak. Upah minimum dapat ditetapkan berdasarkan wilayah atau berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten / kota. Upah minimum sektoral dapat ditetapkan untuk kelompok lapangan usaha berdasarkan klasifikasi

lapangan usaha dan tidak boleh lebih rendah dari upah minimum regional daerah yang bersangkutan.⁷⁷

Apabila upah minimum sudah ditetapkan oleh pemerintah maka pengusaha selaku pemberi kerja dilarang membayar upah kepada pekerjanya lebih rendah dari upah minimum yang sudah ditetapkan. Bagi pengusaha yang tidak mampu untuk membayar upah minimum kepada pekerjanya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh pemerintah maka dapat dilakukan penangguhan pelaksanaan upah minimum. Penangguhan pelaksanaan upah minimum bagi perusahaan yang tidak mampu membayarnya dimaksudkan untuk membebaskan perusahaan yang bersangkutan untuk melaksanakan upah minimum yang berlaku dalam kurun waktu tertentu. Apabila kurun waktu penangguhan telah berakhir maka perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan upah minimum yang berlaku pada saat itu tanpa berkewajiban untuk membayar kekurangan upah minimum pada kurun waktu penangguhan.

Di tingkat perusahaan, pengusaha memiliki kewajiban untuk menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi. Penyusunan struktur dan skala upah dimaksudkan untuk menjadi pedoman penetapan upah di tingkat perusahaan, sehingga ada kepastian struktur dan skala pengupahan dan juga dapat mengurangi kesenjangan antara upah

⁷⁷ Fauzin , Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) Pekerja Rumah Tangga (PR T) Migran Perempuan Indonesia di Malaysia, *Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang*.

terendah dan upah tertinggi di tingkat perusahaan.⁷⁸

Pengusaha selaku pemberi kerja memiliki kewajiban untuk melakukan peninjauan terhadap upah pekerjanya secara berkala dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dan produktivitas pekerja. Peninjauan upah secara berkala bertujuan untuk menyesuaikan dengan perkembangan harga kebutuhan hidup, prestasi kerja, dan kemampuan perusahaan.

Pada umumnya dalam pengupahan berlaku prinsip 'no work no pay', yang artinya tidak ada upah tanpa bekerja. Akan tetapi di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan diatur beberapa pengecualian dari prinsip tersebut. Pengusaha tetap berkewajiban membayar upah dalam hal pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya yang disebabkan oleh pekerja sakit, pekerja meninggalkan pekerjaan karena menjalankan ibadah atau tugas negara, pekerja menikah, melahirkan, menikah, dan seterusnya.

Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak normatif pekerja lainnya merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya. Pengusaha selaku pemberi kerja karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah pekerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Runtutan pembayaran upah

⁷⁸*Ibid*

pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia, maka ditemukan prinsip-prinsip hukum pengupahan sebagai berikut:

- a. Hak atas upah timbul pada saat dimulainya hubungan kerja dan berakhir pada saat terputusnya hubungan kerja (Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Pengusaha selaku pemberi kerja dilarang melakukan diskriminasi dalam pengupahan bagi pekerja laki-laki dan pekerja perempuan yang melakukan pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- c. Pengusaha selaku pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha selaku pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- e. Pengusaha selaku pemberi kerja dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- f. Upah tidak dibayarkan apabila pekerja tidak melakukan

- pekerjaannya (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
- g. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan ketentuan upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - h. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - i. Pengusaha selaku pemberi kerja yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah dikenakan denda sebesar persentase tertentu dari upah yang diterima pekerja (Pasal 95 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - j. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka upah dan hak-hak normatif lainnya dari pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan).
 - k. Tuntutan pembayaran upah pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang-Undang Ketenagakerjaan).⁷⁹

⁷⁹ Notonagoro, Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (Pokok Kaidah Fundamental Negara Indonesia) dalam Pancasila Dasar Falsafah Negara, *Cetakan Keempat, Jakarta: Pantjuran Tudjuh, tanpa tahun.*

3. Hak atas Jaminanan Sosial Tenaga Kerja

Setiap pekerja beserta keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dewasa ini jaminan bagi pekerja di perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ada empat program jaminansosial bagi tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang tersebut yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pelayanan kesehatan.

Jaminan kecelakaan kerja pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Berdasarkan Undang-Undang tersebut pada prinsipnya pengusaha selaku pemberi kerja bertanggung jawab atas kecelakaan kerja yang menimpa pekerjanya.⁸⁰

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang dimaksudkan untuk memberikan bekal uang bagi pekerja pada hari tua. Jaminan hari tua pertama kali diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Jaminan hari tua tersebut dibayarkan sekaligus atau secara berkala kepada tenaga kerja yang sudah mencapai usia 55 tahun atau mengalami cacat tetap. Iuran untuk program jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pekerja dan pengusaha selaku

⁸⁰*Ibid*

pemberi kerja.

Jaminan Pemeliharaan Kesehatan pertama kali diatur dalam Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya pencegahan dan penanggulangan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan. Yang berhak memperoleh pemeliharaan jaminan kesehatan adalah tenaga kerja beserta keluarganya.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial maka program jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) menjadi satu kesatuan dengan sistem jaminan sosial nasional (SJSN).⁸¹

B. PEMBAHASAN MASALAH

1. Pengaturan Hukum Terhadap Buruh dalam aksi mogok kerja

Peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan disini adalah perangkat aturan yang mengatur perlindungan tentang hak asasi manusia pekerja yang dituangkan dalam undang-undang No 39 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenagakerjaan yang di dalamnya termuat pasal-pasal tentang hak asasi seorang pekerja.

Pemahaman tentang peraturan perundang-undangan yang mengatur

⁸¹Nugrogo, As'ad (ed), *Mencari Keadilan, Bunga Rampai Penegakan Hukum*, Pirac Jakarta. 2001

tentang pekerja kontrak ini yang diutamakan adalah pemahaman yang baik dan benar dari aparat pemerintah, karena mereka merupakan salah satu penentu berfungsinya hukum atau undang-undang tersebut.

Dalam hubungannya dengan berfungsinya hukum maka, Soerjono Soekamto (1986:55) menjelaskan bahwa: “Petugas penegak hukum mencakup ruang lingkup yang sangat luas pada strata atas, menengah, dan bawah. Yang jelas adalah, bahwa di dalam melaksanakan tugastugasnya, maka petugas seyogyanya harus mempunyai suatu pedoman, antara lain peraturan-peraturan tertulis yang mencakup ruang lingkup tugas-tugasnya tersebut.” Dilihat dari pandangan ini maka dapat dikatakan bahwa aparat pemerintah sebagai petugas penegak hukum dalam rangka melaksanakan peraturan perundangundangan tentang perlindungan terhadap pekerja kontrak sangat menduduki tempat yang strategis. Seperti yang dikatakan oleh Sorjono Soekamto (1986:56) bahwa faktor petugas memainkan peran penting dalam berfungsinya hukum. Kalau peraturannya sudah baik, akan tetapi kualitas petugas kurang baik, maka akan terjadi masalah. Demikian pula, apabila peraturannya buruk, sedangkan kualitas petugasnya baik, kemungkinan pula akan timbul masalahmasalah.⁸²

Sehubungan dengan kepastian hukum dan penegakkan hukum, maka apabila kita menelaah lebih jauh hasil , maka dapat dikatakan bahwa kepastian hukum dan penegakkan hukum bagi para pekerja kontrak di daerah penelitian tidak ada, karena banyak sekali pelanggaran-pelanggaran

⁸²*Ibid*

yang didapat di lapangan tidak dapat diselesaikan secara hukum dan tidak memberikan perlindungan kepada pekerja selaku manusia yang mempunyai harkat dan martabat. Padahal tujuan negara adalah untuk memelihara ketertiban umum untuk itu negara membutuhkan hukum dan sebaliknya juga hukum dijalankan dan ditegakan melalui otoritas negara.

a. Permasalahan Ketenagakerjaan

Menurut ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalamnya diberikan batasan tentang pengertian ketenagakerjaan sebagai berikut:

- 1. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, dan setelah selesainya masa hubungan kerja.**
- 2. Tenaga kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk kebutuhan sendiri dan orang lain.**
- 3. Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja untuk orang lain dengan menerima upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk lain.**
- 4. Pemberi kerja adalah orang-orang perseorangan atau badan hukum yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.**

Karyawan dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia memang diperbolehkan dan sudah diatur. kerja untuk karyawan sejatinya dimaksudkan untuk diberlakukan kepada pekerjaan-pekerjaan yang memiliki karekteristik tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang selesai atau sementara sifatnya.
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
3. Pekerjaan yang bersifat musiman.
4. Pekerjaan yang berkaitan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Karyawan adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam hal ini kelangsungan masa kerja karyawan ditentukan oleh prestasi kerjanya. Apabila prestasi kerjanya baik, akan diperpanjang kerjanya. Dampak psikis dari ketentuan yang menyatakan masa kerja karyawan tergantung pada prestasi kerjanya adalah karyawan menjadi mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan menginginkan untuk dapat terus bekerja dan mendapatkan penghasilan dari pekerjaannya. Penghasilan tersebut dipergunakan karyawan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya.⁸³

b. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Penyelesaian perselisihan melalui konsoliasi dilaksanakan oleh konsiliator, yakni seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator. Yang bertugas melakukan konsiliasi wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya tersebut. Penyelesaian melalui

⁸³Agusmidah, Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh Menghadapi Era Globalisasi, USU Repository, www.google.com ., diakses tanggal 28 September 2012 .

konsoliasi selambat-lambatnya harus dilakukan tiga puluh (30) hari sejak tanggal dimulainya perundingan, para pihak juga mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsoliator yang ditunjuk dan disepakati bersama oleh para pihak.

Didalam proses konsoliasi konsoliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dari siapa pun, dan konsoliator berhak untuk memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsoliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Tetapi didalam proses konsoliasi tidak selamanya mencapai kata sepakat, apabila tidak mencapai kesepakatan maka konsoliator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang selambat-lambatnya sepuluh (10) hari kerja sejak sidang konsoliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Dan anjuran tersebut ditolak oleh salah satu pihak maka salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian di muka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.⁸⁴

Sebagaimana dalam peradilan umum, putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan hukum tetap, apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung oleh pihak-pihak yang berselisih, dalam waktu selambat-lambatnya empat belas (14) kerja. Permohonan kasasi perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja harus disampaikan secara tertulis melalui Panitera Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian/ putusan Mahkamah Agung

⁸⁴*Ibid*

selambat-lambatnya tiga puluh (30) hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi sudah disampaikan kepada yang bersangkutan.⁸⁵

Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja dan ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Sekalipun mogok dapat menimbulkan kerugian dan bahkan merugikan masyarakat umum, harus disadari bahwa hak mogok merupakan satu-satunya senjata yang dimiliki pekerja/buruh dalam hal terjadi konflik kepentingan dengan pengusaha/majikan. Tanpa senjata tersebut, pengusaha memiliki kekuasaan tidak terbatas untuk secara sepihak menentukan kondisi kerja. Hak mogok dapat memberikan kepada pekerja/buruh kekuatan untuk menyeimbangkan kekuatan/kekuasaan pengusaha. Pada tataran internasional, hak mogok diakui sebagai kelanjutan niscaya dari hak untuk berserikat dalam serikat pekerja/buruh. Secara umum harus dibedakan antara mogok karena situasi kerja dan

⁸⁵Djoko Heroe Soewono, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis Reflektif Kritis, Jurnal Elektronik Universitas Kediri, 25 Juli 2012 .

mogok yang ditujukan pada persoalan-persoalan di luar situasi-kondisikerja di perusahaan, misalnya mogok politik terhadap pemerintah yang berkuasa. Alasan pembenaran bagi mogok politik (*political strike*) kiranya lebih kontroversial. Meskipun demikian, dalam hal pemberontakan melawan penguasa lalim yang melanggar hak asasi manusia, dapat dibayangkan bahwa mogok umum demikian dapat dibenarkan. Lagipula, kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan akan berpengaruh terhadap negosiasi dalam perumusan kesepakatan kerja bersama, satu dan lain karena mengubah peta kekuatan dan posisi tawar para pihak. Ini pula dapat menjadi alasan untuk mendukung mogok terhadap kebijakan pemerintah tersebut, sekalipun tidak secara langsung tertuju atau berpengaruh terhadap pekerja/buruh orang perorang. Mogok demikian biasanya terwujud dalam bentuk pemogokan masal singkat, misalnya dalam bentuk pertemuan buruh secara masal.

Hak mogok merupakan hakekat dari hak untuk berorganisasi yang dilindungi Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (Konvensi ILO Kebebasan Berserikat). Mogok merupakan hak dasar dari buruh/pekerja yang diakui hampir di seluruh dunia sebagai salah satu cara utama bagi para buruh/pekerja atau Serikat Pekerja untuk dapat membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka, demikian pula bagi pengusaha/organisasi pengusaha.

Oleh karena itu, mogok kerja sebagai upaya buruh/pekerja atau

serikat buruh/serikat pekerja harus tetap dipelihara agar seluruh tatanan pengusaha dan kelembagaan baik supra struktur maupun infra struktur tetap terbebas dari penyimpangan atau pelanggaran hukum yang bertentangan dengan maksud, tujuan, arah dari proses keterbukaan dalam pembentukan dan penegakkan hukum sehingga tidak menciptakan disintegrasi antara pengusaha dengan buruh/pekerja, tetapi justru harus dapat menciptakan rasa aman dalam kehidupan bermasyarakat.

Dengan demikian, mogok harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, sejalan dengan ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip hukum internasional sebagaimana tercantum dalam Pasal 29 Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia (DUHAM) yang antara lain menetapkan sebagai berikut:

1. Setiap orang memiliki kewajiban terhadap masyarakat yang memungkinkan pengembangan kepribadiannya secara bebas dan penuh;
2. Dalam pelaksanaan hak dan kebebasannya, setiap orang harus tunduk semata-mata pada pembatasan yang ditentukan oleh undang-undang dengan maksud untuk menjamin pengakuan dan penghargaan terhadap hak serta kebebasan orang lain, dan untuk memenuhi syarat-syarat yang adil bagi moralitas, ketertiban, serta kesejahteraan umum dalam suatu masyarakat yang demokratis;
3. Hak dan kebebasan ini sama sekali tidak boleh dijalankan secara bertentangan dengan tujuan dan asas Perserikatan Bangsa-Bangsa.

Bertitik tolak dari perkembangan hukum, baik yang dilihat dari sisi kepentingan nasional maupun dari sisi kepentingan buruh/pekerja dan pengusaha, maka dalam melakukan mogok kerja hendaknya berlandaskan asas-asas sebagaimana tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1998 tentang Kemerdekaan Menyampaikan Pendapat di Muka Umum (UU Kemerdekaan Berpendapat), yaitu: asas keseimbangan antara hak dan kewajiban, asas musyawarah dan mufakat, asas kepastian hukum dan keadilan, asas proporsionalitas, dan asas manfaat. Berlandaskan atas kelima asas tersebut, maka pelaksanaan mogok kerja diharapkan dapat mencapai tujuan dan dapat mewujudkan kebebasan yang bertanggung jawab sebagai salah satu hak asasi manusia sesuai dengan Pancasila dan UUD 1945. Dengan demikian, setiap dilakukan mogok kerja tidak akan menciptakan suasana yang meresahkan masyarakat.⁸⁶

Mogok kerja yang dilakukan oleh kelompok pekerja/buruh, diatur secara tersendiri dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan). Beberapa jaminan mengenai mogok kerja disebutkan dalam beberapa ketentuan berikut :

Pasal 137 UU Ketenagakerjaan

Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Pasal 138 UU Ketenagakerjaan

(1) Pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang bermaksud

⁸⁶Andari Yurikosari, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta. 2010

- mengajak pekerja/buruh lain untuk mogok kerja pada saat mogok kerja berlangsung dilakukan dengan tidak melanggar hukum.
- (2) Pekerja/buruh yang diajak mogok kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memenuhi atau tidak memenuhi ajakan tersebut.

Pasal 139 UU Ketenagakerjaan

Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Mogok kerja bukanlah hak mutlak tanpa batas. Hak mogok dapat dibatasi baik waktu maupun tempatnya. Dalam UU Ketenagakerjaan memang tidak ada pengaturan mengenai waktu sedangkan mengenai tempat diatur secara limitatif apabila buruh/pekerja melakukan mogok kerja. Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh para buruh/pekerja jika hendak melakukan mogok kerja agar mogok kerja dapat dikatakan sah menurut hukum. Jika mogok kerja dilakukan dengan sah maka buruh/pekerja akan menerima haknya sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mogok kerja diatur dalam Pasal 137 s.d. Pasal 145 UU Ketenagakerjaan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan apabila pekerja/buruh akan melakukan mogok kerja. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus dilaksanakan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan. Pengertian gagalnya perundingan dalam pasal tersebut yaitu tidak tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan

industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu/dead lock.

Mogok kerja merupakan salah satu alternatif yang ditawarkan oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 di samping diselesaikan melalui undang-undang yaitu UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan di luar pengadilan dan melalui pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat dilakukan melalui Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase. Mogok kerja dinyatakan sah apabila:

- a. Pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain (vide Pasal 139 UU Ketenagakerjaan).

Pengertian perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia dijelaskan dalam Penjelasan undang-undang tersebut secara limitatif yaitu rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara, dan pengontrol lalu lintas laut. Sedangkan pengertian pemogokan yang diatur sedemikian rupa yaitu pemogokan yang

dilakukan oleh para pekerja/buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.⁸⁷

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka Pasal 139 UU Ketenagakerjaan tidak berlaku terhadap pekerja/buruh di stasiun kereta api, terminal angkutan darat, dan obyek-obyek vital nasional, karena penyebutan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur secara limitatif. Masalah kapan mogok kerja tidak boleh dilakukan, juga tidak diatur. Jika dibandingkan dengan UU Pendapat di Muka Umum, Pasal 139 UU Ketenagakerjaan masih banyak lubang-lubang yang harus ditutup. Dalam Pasal 9 ayat (2a) UU Kemerdekaan Berpendapat dinyatakan bahwa penyampaian pendapat di muka umum tidak boleh dilakukan pada hari besar nasional. Ketentuan Pasal 139 UU Ketenagakerjaan ini juga hanya menentukan agar mogok kerja menjadi sah harus diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu ketertiban umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. Seandainya telah diatur sedemikian rupa tetapi masih juga terjadi gangguan terhadap ketertiban umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain maka hal demikian tidak menjadikan mogok kerja menjadi tidak sah. Oleh karena itu, menurut hemat kami agar pelaksanaan mogok kerja dapat berjalan dengan lancar perlu pemberitahuan dan koordinasi

⁸⁷H . Djaali, dkk, 2003 . Hak asasi Manusia, Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis, Penerbit Restu Agung, Jakarta .

dengan polisi sebagaimana diatur dalam Pasal 13 UU Kemerdekaan Berpendapat yang menyatakan bahwa setelah menerima surat pemberitahuan Polisi wajib:⁸⁸

- (1) Berkordinasi dengan penanggung jawab penyampaian pendapat di muka umum;
 - (2) Berkordinasi dengan pimpinan instansi/lembaga yang akan menjadi tujuan penyampaian pendapat;
 - (3) Mempersiapkan pengamanan tempat. Jika mogok kerja dilakukan dengan berkordinasi dengan polisi, maka keadaan tertib dan damai tentu akan terwujud, sebab mogok kerja tidak akan mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau pengusaha atau orang lain atau milik masyarakat.
- b. Sekurang-kurangnya dalam waktu tujuh hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pemberitahuan sekurang-kurangnya memuat: (1) waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, (2) tempat mogok kerja, (3) alasan dan sebabsebab mengapa melakukan mogok kerja, dan (4) tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab

⁸⁸*Ibid*

mogok kerja (vide Pasal 140 ayat 2 UU Ketenagakerjaan).⁸⁹

Instansi ketenagakerjaan dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja, memberikan tanda terima. Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkan dengan para pihak yang berselisih.

Perundingan yang menghasilkan kesepakatan, dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi ketenagakerjaan sebagai saksi. Ketentuan ini dapat diartikan bahwa terhadap mogok kerja yang tidak diberitahukan sebelumnya kepada instansi Depnaker dan kepada pengusaha, dapat memberi peluang kepada siapa pun untuk menghalang-halangi pekerja dan serikat pekerja untuk menggunakan hak mogok kerja.

Pengusaha, terhadap pekerja/buruh yang mogok kerja yang dilakukan dengan pemberitahuan terlebih dulu, dilarang untuk:

- 1) mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja lain dari luar perusahaan;
- 2) memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apa pun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Untuk menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan,

⁸⁹Erman Rajagukguk, Penemuan Hukum di Indonesia: Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial, Pidato Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000 .

pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara melarang para pekerja yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi, atau bila dianggap perlu melarang pekerja yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan. Perundingan yang menghasilkan kesepakatan, dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi ketenagakerjaan sebagai saksi. Akan tetapi, jika perundingan tidak menghasilkan kesepakatan, pegawai dari instansi ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang. Jika di tempat ini pengusaha dan pekerja/buruh tidak menghasilkan kesepakatan, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau diberhentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.⁹⁰

Mengenai akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah diatur dalam Keputusan Menteri.Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Kep232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah (Kepmen Mogok Tidak Sah). Menurut Keputusan Menteri tersebut bahwa mogok kerja tidak sah apabila dilakukan:

- a. bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang

⁹⁰*Ibid*

- bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. dengan pemberitahuan kurang dari tujuh hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
 - d. isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UU Nomor 13 tahun 2003.

Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir. Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok kerja yang tidak sah dilakukan oleh pengusaha dua kali berturut-turut dalam tenggang waktu tujuh hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis. Pengertian pemanggilan secara patut tidak dijelaskan dalam Keputusan Menteri, sebagai rujukan kita dapat membaca dalam Pasal 145 dan Pasal 146 UU Nomor 8 Tahun 1981 tentang KUHAP yang menyatakan bahwa penerimaan surat panggilan oleh terdakwa sendiri atau pun orang lain, dilakukan dengan tanda penerimaan, yang sudah diterima oleh yang bersangkutan selambat-lambatnya tiga hari sebelum sidang dimulai yang memuat tanggal, hari, jam, dan untuk perkara apa ia dipanggil. Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan dimaksud dianggap mengundurkan diri. Apabila dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.⁹¹

Menyusun strategi dalam melakukan pemogokan sangat

⁹¹A . Mukhtie Fadjar, Keprihatinan Memudarnya Penegakan Hukum Dan Kewibawaan Hukum Di Indonesia: Suatu Refleksi Kritis Provokatif, Buletin Forum Doktor, Malang, Edisi Ke-2, 2011.

situasional, artinya strategi diantara perusahaan yang satu dengan yang lain mempunyai kondisi yang berbeda termasuk kekuatan yang dimiliki serikat buruh. Mogok kerja merupakan alat tawar bagi para buruh, untuk melawan kesewenang-wenangan perusahaan, tujuannya untuk menghentikan proses produksi. Jika perusahaan tidak melakukan produksi, maka perusahaan akan merugi, tentu perusahaan tidak akan mau merugi, disinilah letak pentingnya mogok, untuk mempengaruhi dan memaksa perusahaan untuk memenuhi tuntutan para buruh.

Kesimpulan mogok kerja merupakan hal yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan nasional maupun peraturan internasional. Mogok kerja harus dilaksanakan sebagai upaya terakhir dan dilakukan secara damai dengan tidak melakukan perusakan terhadap fasilitas-fasilitas umum maupun fasilitas perusahaan. Apabila buruh telah melakukan persyaratan untuk melakukan mogok kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti pemberitahuan mogok dan lainnya, maka mogok yang dilakukan dapat dikategorikan sebagai mogok yang sah. Permasalahannya adalah mogok dilakukan akibat dari gagalnya perundingan, maka penting untuk membuat risalah perundingan agar dapat diketahui bahwa perundingan yang dilakukan berakhir dengan *dead lock* dan buruh mengambil sikap dengan melakukan mogok kerja.

2. Hambatan Perlindungan Hukum Terhadap Buruh ditinjau dari segi HAM

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja

tentunya akan timbul hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, antara lain prosedur pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan perlindungan hukum.

Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerjanya, tidak jarang mengalami hambatan-hambatan. Ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan terkadang tidak dapat dilakukan sepenuhnya karena dalam situasi dan kondisi tertentu tidak memungkinkan untuk menaati sepenuhnya.⁹²

Adapun faktor penghambat pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja yang mogok kerja, yaitu karena kurang maksimalnya kinerja pekerja untuk melakukan pendekatan pada perusahaan.

Dalam melaksanakan perlindungan hukum bagi para pekerja, memang kerap kali suatu perusahaan tidak luput dari hambatan-hambatan yang dialami. Namun, sebagai perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan pekerjanya juga bukan hanya konsumen, sudah selayaknya suatu perusahaan melakukan suatu upaya-upaya dalam menangani hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum kepada pekerja, dalam hal ini perlindungan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja lembur.

⁹²*Ibid*

Pemerintah telah mengeluarkan Undang-undang No . 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (UU Jamsostek) untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya . Program Jamsostek berupa produk jasa, dimaksudkan untuk melindungi resiko sosial tenaga kerja yang dihadapi oleh tenaga kerja . Program tersebut terdiri dari:

- a . Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- b . Program Jaminan Hari Tua (JHT);
- c . Program Jaminan Kematian (JKM);
- d . Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) .

Selain itu, konstruksi hukum yang tidak jelas dan tegas ikut mewarnai pensiasatan hukum oleh pihak-pihak yang memanfaatkan kelemahan atau ketidak-tegasan dari kaidah hukum dan menjauhkan dari *asas equality before the law*. Hukum bukanlah the rule of law, melainkan *the rule by law*. Di sini eksistensi hukum hanya sebagai alat untuk mengamankan kekuasaan pemilik modal yang berkedok moralis . Bukan hanya hukum yang dimanfaatkannya sebagai alat semata, melainkan peranan dari pemerintah yang seharusnya melaksanakan fungsi pengawasan, penindakan, dan fungsi menetapkan kebijakan tidak dapat berbuat sebagaimana mestinya.⁹³

Tampaknya hukum yang semula dipergunakan sebagai alat kontrol tidak dapat dimanfaatkan secara optimal dalam melayani kepentingan masyarakat, dan khususnya tenaga kerja yang ingin mendambakan

⁹³Djoko Heroe Soewono, Op Cit.

tegaknya hukum (*the rule of law*). Di sini efektifitas (pemberlakuan) hukum mulai dipertanyakan, dan khususnya tingkat keberhasilan dalam memberi pelayanan kepada masyarakat industrial .

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap tenaga kerja, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh . Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya . Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaranpelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Tugas pengawasan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menunjuk pegawai pengawas yang memiliki kewajiban dan wewenang penuh dalam melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik. Pelaksanaan pengawasan di bidang ketenagakerjaan ini dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugasnya dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 178 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Hubungan dengan sistem pengawasan ketenagakerjaan ini terdapat beberapa sub sistem yaitu pola pendidikan, operasional, ketatalaksanaan

serta mekanisme operasional pengawas ketenagakerjaan . Pola pendidikan ini menyediakan pengawas ketenagakerjaan baik umum maupun spesialis, sedangkan pola operasional merupakan pengaturan interaksi antar pegawai pengawas. Kemudian ketatalaksanaan merupakan pendukung administrasi pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Adapun mekanisme operasional pengawasan adalah urutan pemeriksaan atau pengawasan perusahaan di lapangan.

Dengan demikian tidak berjalan dengan baik salah satu sub sistem akan berakibat tidak berjalan sistem itu sendiri. Kaitannya dengan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana diketahui adalah perusahaan dan tenaga kerja. Untuk dapat dilaksanakan 2 (dua) objek tersebut secara tuntas maka pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai pegangan adalah sistem pengawasan kaitan dengan mekanisme operasional pengawasan ketenagakerjaan.⁹⁴

Berdasarkan temuan di lapangan, katakanlah masalah lowongan dan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Sebagai seorang pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memahami akan sistem pengawasan tentu temuan-temuan tersebut akan ditindaklanjuti dengan cara mendistribusikan ke Subdit (tingkat pusat). Ditemukannya lowongan akan didistribusikan ke tempat kerja, sedang kasus PHK ke P4D begitu selanjutnya tergantung temuan yang didapat di lapangan . Sedangkan kasus yang berkaitan dengan pengawasan misal upah lembur diselesaikan oleh pegawai

⁹⁴Aloysius Uwiyono, 2003 . Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi, Vol. 22 No. 5, Jurnal Hukum Bisnis, Jakarta .

pengawas yang bersangkutan.

Kemudian untuk kasus-kasus yang belum ada pengaturannya, didistribusikan ke biro hukum guna pembahasan lebih lanjut untuk diterbitkan undang-undang atau peraturan lainnya, di sinilah bagi para pegawai pengawas ketenagakerjaan dituntut suatu kemauan akan pelaksanaan sistem pengawas ketenagakerjaan. Bila ini dipenuhi maka pegawai pengawas sebagai ujung tombak, mata hukum (*law of eyes*) serta sumber data akan terwujud.

Karenanya, untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan dalam penyelenggaraan pengawasan tenaga kerja dan mengoptimalkan fungsi pengawasan tersebut, presiden mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Dikatakan dalam Perpres Pengawasan Ketenagakerjaan tersebut, bahwa :

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundangundangan dibidang ketenagakerjaan. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat adalah unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian yang menangani urusan di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya, dalam Pasal 2 Perpres Pengawasan Ketenagakerjaan, dikatakan bahwa :

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:

- a. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
- b. Pengawas Ketenagakerjaan; dan
- c. Tata cara pengawasan ketenagakerjaan.

Kesimpulan pelaksanaan program Jamsostek bagi tenaga kerja dengan (PKWT) belum sepenuhnya diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan di Kabupaten Semarang. Kurangnya kesadaran pengusaha dalam melaksanakan program jamsostek disebabkan berbagai faktor yang salah satunya terkait dengan penghematan pengeluaran keuangan perusahaan. Hambatan dalam pelaksanaan pemenuhan hak Jamsostek sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT hambatan tentang Program Jamsostek bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT, yang berkaitan dengan pengaturan hambatan yang berkaitan dengan lemahnya sistem pengawasan, belum optimalnya peran pengawas ketenagakerjaan, dan rendahnya tingkat kesadaran dan kepedulian perusahaan terhadap pemenuhan hak tenaga kerja.

3. Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Melayani Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

Pemerintah pada dasarnya telah menyusun instrumen untuk melindungi dan mengatur ketenagakerjaan di Indonesia, agar tidak merugikan berbagai perihal yaitu, tenaga kerja dan perusahaan yang bersangkutan. Salah satu instrumen tersebut diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagai pemimpin perusahaan atau H.R. Manager, penting untuk memahami Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar dapat mengaplikasikan saat memperkerjakan atau mengatur karyawan di perusahaan.

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja yang dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketenaga kerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu, sebelum, selama dan sesudah masa kerja

Tenaga kerja sebagai salah satu pelaku pembangunan, memberi kontribusi yang besar dalam pembentukan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Sektor tenaga kerja merupakan salah satu sektor yang memberikan kontribusi besar bagi pendapatan devisa negara. Karena itu pemerintah berusaha meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.⁹⁵

Istilah JAMSOSTEK berasal dari bahasa Inggris yaitu: “*social security*”. Istilah ini dipakai oleh Amerika Serikat dan *International Labour Organisation* (ILO). Menurut perumusan dari ILO, “*social security*” (jaminan sosial) pada prinsipnya adalah: “sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan”.⁹⁶

⁹⁵ Jum Anggriani, 2005. Jurnal Hukum. No. 28 Vol. 12 Januari 2005. Hlm. 96 – 115.

⁹⁶ Agus Mulya Karsono, 1995. *Pelaksanaan Jaminan Sosial Dibidang Ketenagakerjaan Sebelum dan Sesudah Belakunya UU No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Bandung:UNPAD. Hlm. 65.

Iman Soepomo merumuskan hubungan antara pekerja dengan pengusaha sebagai berikut: Bahwa secara yuridis hubungan antara buruh dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dalam arti mereka dapat melakukan secara bebas, namun peraturan-peraturan itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan dari pengusaha yang bermaksud mengadakan perlindungan itu. Yaitu hubungan antara pemberi kerja dan pekerja selain mementingkan kepentingan pribadi masing-masing, harus pula memikirkan kepentingan masyarakat banyak. Jadi antara pekerja dan pemberi kerja harus dikendalikan dan masing-masing harus tunduk kepada peraturan-peraturan yang berlaku.⁹⁷

Imam Sorpomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam yaitu:

a. Perlindungan Ekonomis

Perlindungan Ekonomis adalah suatu jenis perlindungan berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan Sosial adalah suatu perlindungan yang berkaitan dengan

⁹⁷ Imam Soepomo, 1993. *Pengantar Hukum Perburuan*. Jakarta: Djambatan. Hlm. 37.

usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

c. Perlindungan Teknis

Perlindungan teknis adalah suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Di dalam pembicaraan selanjutnya jenis ini dinamakan keselamatan kerja.⁹⁸

Pemerintah sebagai penguasa memiliki wewenang untuk menegakkan hukum dalam rangka menjamin hak-hak dari warga negara. Seperti yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, bahwa prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindak pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep tentang pengakuan asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.⁹⁹

Sehubungan dengan perlindungan terhadap tenaga kerja ini, bahwa JAMSOSTEK merupakan satu wahana untuk menjamin ketentraman, keselamatan kerja dan kehidupan yang layak bagi para pekerja. Selanjutnya dikatakan bahwa dalam pelaksanaannya diupayakan agar

⁹⁸ Imam Soepomo, 2005. *Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press. Hlm. 66 – 67.

⁹⁹ Philipus M. Hadjon, 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Jakarta: PT. Nina Ilmu. Hlm. 38.

sistem JAMSOSTEK harus benar-benar mampu memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja secara berkesinambungan dan lestari serta mendorong peningkatan produktivitas nasional. Karenanya sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga dapat berperan aktif dan ikut bertanggungjawab atas pelaksanaan program JAMSOSTEK demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja.

Melihat data-data yang terjadi dalam pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja di kabupaten Semarang, untuk mengkaji ulang program-program dan pelayanan yang diberikannya, agar keberadaan JAMSOSTEK dirasakan manfaatnya bagi para tenaga kerja. Pada dasarnya keberadaan dari PT. JAMSOSTEK adalah sebagai badan penyelenggara dari program-program jaminan sosial tenaga kerja. Dimana fungsi utama diberlakukannya program JAMSOSTEK yaitu untuk melayani kepentingan tenaga kerja dalam menghadapi resiko kerja yang akan atau sedang dihadapinya. Sebagai pelayan bertugas melayani kepentingan anggotanya memang sudah seharusnya PT JAMSOSTEK tidak boleh hanya mengejar keuntungan saja, tetapi lebih menitik beratkan pada fungsi dan tugas dasarnya yaitu untuk melayani kepentingan tenaga kerja.

PT. JAMSOSTEK dapat saja mencari keuntungan untuk mempertahankan tetap berdirinya badan ini, agar tetap mandiri. Program-program yang diadakan oleh PT. JAMSOSTEK, juga harus ditingkatkan dari segi pelayanannya. Apabila tidak dapat memenuhi pelayanannya maka celah untuk menuntut haknya agar diperlakukan secara adil,

transparan serta memperoleh pelayanan dan manfaat yang layak atas kepesertaannya.

Terhadap situasi demikian, pemerintah dalam beberapa tahun terakhir telah memberikan perhatian terhadap permasalahan ketenagakerjaan. Dengan kata lain, kepentingan terhadap tenaga kerja mulai diperhatikan pada saat negara memasuki tahap negara kesejahteraan.

Pada periode ini negara mulai memperhatikan antara lain kepentingan tenaga kerja, kemudian tuntutan terhadap intervensi pemerintah melalui pembentukan hukum yang melindungi pihak yang lemah sangatlah kuat.¹⁰⁰

Untuk melindungi pekerja dari permasalahan ketenagakerjaan yang kompleks, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Di Indonesia Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan yang berlaku pada saat ini yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Upaya Mengatasi Hambatan Dalam Melayani Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sebagai berikut:

a. Upaya Pemerintah Pusat

1. Penerbitan Peraturan Sistem Kerja Kontrak/*outsourcing*/PKWT oleh Pemerintah sebagai Bentuk Pengawasan.
2. Adanya pembagian tenaga kerja dengan sistem PKWT dan PKWTT, berawal adanya pekerjaan yang membutuhkan waktu tertentu dalam pelaksanaan pekerjaannya.
3. Dalam pemerintahan otonomi daerah dalam mendorong dan memfasilitasi penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan di

¹⁰⁰ Erman Eajagukguk, 2000. Penemuan Hukum Indonesia: Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan memperluas Kesejahteraan Sosial, Pidato Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000, hlm. 14.

Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam hal kelembagaan, personil dan ketatalaksanaan pengawasan ketenagakerjaan.

4. Melakukan pembinaan teknis pengawasan ketenagakerjaan dalam hal pendidikan dan pelatihan, pengangkatan pengawas ketenagakerjaan, peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, penyelenggaraan jaringan informasi pengawasan ketenagakerjaan, penyelenggaraan rapat koordinasi provinsi dan rapat kerja teknis di Kabupaten/Kota, peningkatan kerjasama dan pengendalian pelaksanaan ketenagakerjaan.

b. Membentuk Komite Pengawasan Ketenagakerjaan

Keberadaan Komite Pengawasan Ketenagakerjaan akan mendorong pelaksanaan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan secara terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi, baik di tingkat pemerintah pusat, provinsi, maupun kabupaten/kota.

c. Penghentian Ijin Baru Perusahaan *Outsourcing* oleh Pemerintah.

Pemerintah memutuskan melakukan moratorium atau menghentikan sementara pengeluaran ijin baru bagi perusahaan *Outsourcing*, hal ini dilakukan sampai selesainya proses pendataan, verifikasi, dan penataan ulang perusahaan-perusahaan dengan sistem *Outsourcing*.

d. Peran Kepala Daerah untuk Mendorong Jamsostek di Daerahnya.

Meminta para kepala daerah di seluruh Indonesia untuk mendorong kepesertaan Jamsostek di daerahnya. Sebab, dukungan dari pemerintah daerah sangat penting dalam melindungi pekerja melalui program-program Jamsostek.

e. Sosialisasi Program Jamsostek untuk Peningkatan Laju Kepesertaan Program Jamsostek

1. Jamsostek akan menggunakan seluruh alat dan media untuk menyebarkan informasi secara masal tentang program jamsostek.
2. Jamsostek merangkul pekerja informal di luar hubungan kerja (LHK) sebagaimana diamanatkan dalam UU Jamsostek dan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN).
3. Melibatkan masyarakat luas dalam sosialisasi program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Salah satunya perangkat kepemimpinan di tingkat bawah, seperti ketua RT dan RW. Dengan tujuan untuk menarik dan meningkatkan kepesertaan dari sektor pekerja informal, khususnya yang masuk kategori luar hubungan kerja (LHK).

f. Peningkatan Peran Serta Organisasi Tenaga Kerja Di Kabupaten Semarang dalam Memperjuangkan Pemenuhan Hak Jamsostek Bagi Tenaga Kerja dengan Sistem PKWT.

Dalam UU Serikat Pekerja/Serikat Buruh dijabarkan tujuan organisasi kerja yaitu: "Guna memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya". Secara konseptual maka melalui organisasi tenaga kerja diharapkan bahwa:

1. Dapat berpartisipasi secara efektif dalam perumusan kebijakan dan keputusan serta pelaksanaan dan keputusan serta pelaksanaannya baik di tingkat lokal maupun nasional, sehingga aspirasi mereka benar-benar

diperhatikan;

2. Merumuskan dan melakukan tugas ekonomi, sosial, politik dan budaya atas dasar pemilihan sendiri berdasarkan kebijaksanaan-kebijaksanaan guna memperbaiki standard dan kualitas kehidupan mereka serta melestarikan dan mengembangkan kebudayaannya.
3. Berpartisipasi dalam memantau dan meninjau kembali proses pembangunan.

Kesimpulannya upaya mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pemenuhan Jamsostek sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yaitu upaya pemerintah pusat dengan Penerbitan Peraturan Sistem Kerja Kontrak/ *Outsourcing*/PKW oleh Pemerintah sebagai bentuk pengawasan ketenagakerjaan, penghentian ijin baru perusahaan *Outsourcing* oleh Pemerintah. Upaya Pemerintah Daerah yaitu peran dan tugas Kep. Daerah untuk mendorong kepesertaan Jamsostek di Daerahnya, sosialisasi program jamsostek oleh PT Jamsostek Kabupaten Semarang dan tindakan tegas terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pemenuhan program Jamsostek bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mogok kerja merupakan hal yang dijamin oleh konstitusi dan peraturan nasional maupun peraturan internasional. Mogok kerja harus dilaksanakan sebagai upaya terakhir dan dilakukan secara damai dengan tidak melakukan perusakan terhadap fasilitas-fasilitas umum maupun fasilitas perusahaan. Apabila buruh telah melakukan persyaratan untuk melakukan mogok kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti pemberitahuan mogok dan lainnya, maka mogok yang dilakukan dapat dikategorikan sebagai mogok yang sah. Permasalahannya adalah mogok dilakukan akibat dari gagalnya perundingan, maka penting untuk membuat risalah perundingan agar dapat diketahui bahwa perundingan yang dilakukan berakhir dengan deadlock dan buruh mengambil sikap dengan melakukan mogok kerja.
2. Pelaksanaan program Jamsostek bagi tenaga kerja dengan (PKWT) belum sepenuhnya diimplementasikan oleh perusahaan-perusahaan di Kabupaten Semarang. Kurangnya kesadaran pengusaha dalam melaksanakan program jamsostek disebabkan berbagai faktor yang salah satunya terkait dengan penghematan pengeluaran keuangan perusahaan. Hambatan dalam pelaksanaan pemenuhan hak Jamsostek sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT hambatan tentang Program Jamsostek bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT,

yang berkaitan dengan pengaturan hambatan yang berkaitan dengan lemahnya sistem pengawasan, belum optimalnya peran pengawas ketenagakerjaan, dan rendahnya tingkat kesadaran dan kepedulian perusahaan terhadap pemenuhan hak tenaga kerja.

3. Kesimpulannya upaya mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pemenuhan Jamsostek sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja, yaitu upaya pemerintah pusat dengan Penerbitan Peraturan Sistem Kerja Kontrak/ *Outsourcing*/PKW oleh Pemerintah sebagai bentuk pengawasan ketenagakerjaan, penghentian ijin baru perusahaan *Outsourcing* oleh Pemerintah. Upaya Pemerintah Daerah yaitu peran dan tugas Kep. Daerah untuk mendorong kepesertaan Jamsostek di Daerahnya, sosialisasi program jamsostek oleh PT Jamsostek Kabupaten Semarang dan tindakan tegas terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pemenuhan program Jamsostek bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT.

B. Saran

1. Pemerintah sebagai pemangku kebijakan seharusnya lebih tanggap lagi terkait dengan permasalahan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Pemerintah seharusnya mengambil posisi untuk menyetarakan ketimpangan antara buruh dengan pengusaha. Pemerintah harus sadar bahwa buruh merupakan aspek yang tidak dapat terpisahkan dari pembangunan, sehingga pemerintah juga harus memberikan jaminan hukum, Dinas tenaga kerja sebagai lembaga yang diberi tanggung jawab

oleh pemerintah untuk menjadi ujung tombak dalam menyelesaikan permasalahan tenaga kerja seharusnya aktif untuk melakukan pengawasan terhadap pengusaha yang nakal dan Pengusaha seharusnya tidak berlaku semena-mena mengingat bahwa pengusaha juga membutuhkan buruh untuk membantu proses produksinya. Pengusaha seharusnya mau untuk duduk bersama dengan para buruh untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dan melepaskan segalakepentingannya dan Buruh melakukan pendidikan aktif melalui serikat pekerja agar para buruh mengerti akan perturan ketenagakerjaan yang ada. Serta memperkuat serikat kerja, karena serikat pekerja merupakan wadah yang dapat memperkuat posisi buruh dalam sebuah perusahaan.

2. Upaya untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pemenuhan hak Jamsostek sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja dengan sistem PKWT di Kabupaten Semarang yaitu Upaya pemerintah pusat dilakukan dengan Penerbitan Peraturan Sistem Kerja Kontrak/outsourcing/ PKW oleh Pemerintah sebagai bentuk pengawasan, membentuk komite pengawasan ketenagakerjaan, penghentian izin baru perusahaan outsourcing oleh Pemerintah . Upaya Pemerintah daerah yaitu peran dan tugas Kepala Daerah untuk mendorong kepesertaan Jamsostek di daerahnya, sosialisasi program Jamsostek. Peningkatan peran serta organisasi tenaga kerja di Kabupaten Semarang dan tindakan tegas terhadap perusahaan yang tidak melaksanakan pemenuhan program Jamsostek bagi tenaga kerja dengan Sistem PKWT.

3. Bagi pemerintah dan legislator, perlu melakukan amandemen dengan cara merekonstruksi beberapa pasal dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menentukan upah minimum harus mencerminkan nilai keadilan dan kelayakan hidup bagi pekerja dan keluarganya. Bagi pekerja, agar memberdayakan diri melalui organisasi serikat pekerja. Sebab bila pekerja berjuang secara individual tentu tidak memiliki posisi tawar yang cukup, tetapi bila melalui serikat pekerja tentu memiliki posisi tawar yang lebih kuat bila berunding dengan pihak pengusaha untuk menetapkan besaran upah yang adil dan layak bagi pekerja dan keluarganya. Bagi pengusaha, agar membangun kemitraan usaha berdasarkan nilai-nilai keadilan dan kemanusiaan antara pekerja dan pengusaha dalam penetapan upah bagi pekerja. Berilah upah kerja yang adil dan layak bagi kehidupan kemanusiaan, karena pekerja telah berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Alfredo Risano, 2006, *Makalah: Pengantar Ilmu Hukum: Outsourcing*, Surabaya: Universitas Airlangga.
- Anton. M. Moeliono, 1989, *Kamus besar Bahasa Indonesia*. Ctk. Pertama. Tim Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa DEPDIBUD. Jakarta : Graha Pustaka.
- Asri Wijayanti, 2004, *Kendali alokasi sebagai bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia*, Jakarta: Yustika Vol. 7 No. 1.
- Andi Hamzah, *Delik-delik Tertentu (Specialle Delicten)* di dalam KUHP
- Amir Ilyas, *Asas-asas Hukum Pidana* (Yogyakarta: Rangkang Education & PuKab, 2012
- Ali Mahrus, *Dasar-dasar Hukum Pidana*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2008).
- Andari Yurikosari, 2010 . *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta .
- Agusmidah, *Peran Serikat Pekerja/Serikat Buruh Menghadapi Era Globalisasi*, USU Repository, [www .google .com .](http://www.google.com), diakses tanggal 28 September 2012 .
- Aloysius Uwiyono, 2003 . *Implikasi Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Terhadap Iklim Investasi*, Vol. 22 No. 5, *Jurnal Hukum Bisnis*, Jakarta .
- Bambang Waloyu, *Pidana dan Pemidanaan* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008)
- Berger, Peter L, 1996, *Revolusi Kapitalis*, terjemah oleh Mohamad Oemar, LP3ES, Jakarta.
- Erman Rajagukguk, *Penemuan Hukum di Indonesia: Menjaga Persatuan, Memulihkan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial*, Pidato Dies Natalis dan Peringatan Tahun Emas Universitas Indonesia (1950-2000), Kampus UI Depok Jakarta, 5 Februari 2000 .
- Friedman, Lawrence M., 2009, *Sistem Hukum, Perspektif Ilmu Sosial*, terjemah oleh Moh. Khozim, Nusa Media, Bandung.

- Friedman, Lawrence M., 1975, *The Legal System: A Social Science Perspective*, Russell Sage Foundation, New York.
- Friedrich, Carl Joachim, 2004, *Filsafat Hukum dalam Perspektif Historis*, Nusamedia, Bandung.
- Hamzah, Andi. *Asas-Asas Hukum Pidana*. Jakarta: Yarsif Watampone. 2005
- Giddens, Anthony, 1971, *Capitalism and Modern Social Theory: An Analysis of the Writings of Marx, Durkheim and Max Weber*, the Cambridge University Press, Cambridge
- Giddens, Anthony, 1998, *Kapitalisme dan Teori Ilmu Sosial Moder: Suatu Analisis Karya Tulis Marx, Durkheim dan Max Weber*, terjemah oleh Soehea, Universitas Indonesia Pers, Jakarta.
- Leden Marpaung, *Asas Teori Praktik Hukum Pidana* (Jakarta: Sinar Grafika, 2007).
- Lexi J Moleong. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ctk kedua, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nugrogo, As'ad (ed)., 2001, *Mencari Keadilan, Bunga Rampai Penegakan Hukum*, Pirac Jakarta.
- Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana* (Jakarta: PT.Bima Aksara, 1993).
- Mulyadi Lilik , *Seraut Wajah Putusan Hakim dalam Hukum Acara Pidana Indonesia* , (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2010).
- Muslimin B . Putra, *Buruh dalam Proses Penyusunan Kebijakan, Paperdisampaikan pada Workshop “Kebijakan Partisipatif Peran Pemuda dalam Proses Penyusunan Perundangundangan” yang diselenggarakan KomiteAdvokasi Buruh (KAB) pada tanggal 27 Juni 2005 di Gedung YLBHI Jakarta*
- Poerwadarminta, W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia* , (Jakarta: Balai Pustaka,2006)
- Rizki Muhammad Gerry, *KUHP & KUHP* (Jakarta: Permata Press, 2007).
- R. Abdoel Djamali, *Pengantar Hukum Indonesia Edisi Revisi* (Jakarta: Rajawali Pers , 2010)
- Soerjono Soekamto dan Purnadi Purbacaraka *Sendi-Sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2000).

- Sianturi S R. *Asas -Asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya.* (Jakarta: Alumni)
- Abdul Haris, *Gelombang Migrasi dan Konflik Kepentingan Regional dari Perbudakan ke Perdagangan Manusia*, Yogyakarta, LESFI, 2002.
- Alan Gilbert, *Urbanisasi dari Kemiskinan di Dunia Ketiga*, Tiara Wacana Yogyakarta, 1996.
- Amir Santoso dan Riza Sahbudi, *Politik Kebijakan dan Pembangunan*, AIPI-Dian Lestari Grafika, Jakarta, 1993.
- A. Patra M. Zen, Daniel Hutagalung, (ed)., *Panduan Bantuan Hukum Indonesia*, Publikasi kerjasama antara YLBH, PSHK, AusAID, IALDF, Sentralisme Production, Jakarta, 2006
- Azhary, *Negara Hukum Indonesia*, Jakarta, UI-Press, 1995.
- Brian Thompson, *Text Book on Constitutional and Administrative Law*, Edisi ke-3, London; Blackstone Press ltd., 1997.
- Bivitri Susanti (ed)., *Hukum Responsif Pilihan di Masa Transisi*, HuMa, Jakarta, 2006.
- De Rover, *To serve and to Protect acuan Universal Penegakan HAM*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2000.
- Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum – Apa Dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2006.
- Endang Daroeni Asdi dan Sri Soeprapto Wirodiningrat, *Laporan Penelitian: Sumbangan Cerita Wayang Kepada Pendidikan Moral*, Fak. Filsafat Universitas Gajah Mada, Proyek PPPT UGM, tahun 1980/1981.
- Esmi Warasih P, *Fungsi Hukum dalam Penyusunan Peraturan Perundangan Yang Demokratis*, dalam Sirajuddi, dkk, *Legislatif Drafting, Pelembagaan Metode Partisipatif dalam Pembentukan Perundang-Undangan*, MCW dan YAPPIKA-Aliansi Masyarakat Sipil Untuk Demokrasi, Jakarta. 2007.
- Notonagoro, *Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (Pokok Kaidah Fundamental Negara Indonesia)* dalam Pancasila Dasar Falsafah Negara, *Cetakan Keempat*, Jakarta: *Pantjuran Tudjuh*, tanpa tahun.
- Fathor Rahman, *Transformasi Nilai-Nilai Hukum Pidana Islam tentang Pencurian Terhadap Pembaharuan Hukum Pidana Indonesia*, *Penelitian, Laporan Tugas Akhir Program Magister Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Malang*, 2009.

- Fauzin , *Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) Pekerja Rumah Tangga (PR T) Migran Perempuan Indonesia di Malaysia*, *Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang*.
- Franz Magnis-Suseno, *Filsafat Sebagai Ilmu Kritis*, Jakarta; Kanisius, 1992.
- Gidens, *Central Problem in Social Theory*, Berkeley, Los Angeles: University of California Press, 1983.
- Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, translated by: Anders Wedberg, New York: Russell & Russell, 1961.
- Hans Kelsen, *Pure Theory of Law*, Translation From the Second (Revised and Enlarged) German Edition, Translated by: Max Knight, Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press, 1967.
- Imam Syaukani dan A Ahsin Tohari, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Iswandiman, Zaenal Abidin, dan Oki Seto, *TKI Penyumbang Devisa Mencerdaskan Bangsa, Buku Pedoman dan Panduan Untuk TKI*, Kasih Abadi, Jakarta, 2005.
- Jimly Assididqie, *Ideologi, Pancasila, Dan Konstitusi, Mahkamah Konstitusi*, Republik Indonesia.
- J.J.H. Bruggink, *Refleksi tentang Hukum*, terjemahan B. Arief Sidharta, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.
- Kusumah, *Perspektif, Teori dan Kebijakan Hukum*, Rajawali, Jakarta, 1986.
- Lawrence M. Friedmen, *American Law an Introduction, Hukum Amerika Sebuah Pengantar*, (tjm) Wushnu Batulis, Tatanusa, Jakarta, 2005.
- Lawrence M. Friedmen, *The Legal Sistem. A. Social Science Perspective*. New York, Russel Sage foundation.
- Mahsun Fuad, *Hukum Islam Indonesia, dari Nalar Partisipatoris Hingga Emansipatoris*, LKiS, Jokjakarta, 2005.
- Maruli Tobing dan kawan-kawan, *Perjalanan Nasib TKI-TKW, Antara Rantai Kemiskinan dan Nasib Perempuan*, Gramedia, Jakarta, 1990.
- Mas Achmad Santoso (ed)., *Bantuan Hukum Akses Masyarakat Marginal Terhadap Keadilan*, LBH, Jakarta, 2007.
- Miriam Boediharjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Cet ke XI Gramedia, Jakarta, 1998.

- Ali, Achmad, 2002. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, PT Toko Agung Tbk. Jakarta.
- Aswanto, 1999, *Jaminan perlindungan Ham dalam KUHAP dan peranan bantuan Hukum Dalam Penegakan HAM di Indonesia*.
- C., de Rover, tanpa tahun, *To Serve And To Protect, Acuan universal penegakan HAM*, Terjemahan oleh Supardan Mansur, 2002. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dadang Juliantara, 1999. *Jalan Kemanusiaan, Panduan Untuk Memperkua Hak Asasi Manusia*, Laperia Pustaka Utama Yogyakarta.
- Darmawan Arif Danang, 2008. *Mengikat Tali Komunitas Memutus Rantai Kekerasan Terhadap Perempuan*, Media Wacana, Yogyakarta.
- Daud Ali, Muhammad, 2004, *Hukum Islam*, Jakarta, PT. Radja Grafindo Persada.
- Djoko Heroe Soewono, *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu: Tinjauan dari Perspektif Juridis Sosiologis Reflektif Kritis*, Jurnal Elektronik Universitas Kediri, 25 Juli 2012 .
- Hadjon P.M. 1987, *Perlindungan Hukum bagi rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya.
- Mahfud MD, Moh. 1998, *Politik Hukum di Indonesia*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Peter Baehr, [et.al.](#), 2001, *Instrumen Internasional Pokok-Pokok Haka Asasi Manusia*, terjemahan Oleh Yayasan Obor, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2008 tentang Penghapusan Diskriminasi Ras dan Etnis.

Keputusan Gubernur Jawa Tengah tanggal 20 November 2017 Nomor 560/94 Tahun 2018 tentang Upah Minimum pada 35 (Tiga Puluh Lima) Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018.