

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka itu, dalam hubungan kerja pengusaha dan pekerja haruslah seimbang.

Pasal 1 butir 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan “UU Ketenagakerjaan”) menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.¹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Jadi, bisa dikatakan hubungan kerja merupakan suatu bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha.²

Pasal 1 butir 3 UU Ketenagakerjaan menyatakan, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan”.

Pasal 1 butir 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

¹ Lanny Ramli, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h.23.

² Suratman, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Indeks, Jakarta, 2010, h.50.

Salah satu kasus yang terjadi di Tangerang, yaitu pabrik panci CV. Logam Mas yang memperlakukan para pekerja tidak baik dan secara tidak manusiawi. Mereka disekap dalam satu ruangan yang gelap dan di dalam ruangnya pun tidak ada tempat tidur, hanya seperti tikar. Para pekerja juga tidak diperbolehkan untuk keluar dari ruangan tersebut, dan tidak boleh bersosialisasi dengan tetangga maupun masyarakat. Para pekerja hanya diperbolehkan makan sebanyak dua kali sehari. Jika mereka bekerja lambat sedikit, mereka akan ditendang dan diperlakukan kasar. Korban dari kasus Pabrik Panci CV. Logam Mas ditemukan sebanyak 34 orang dan ada lima orang diantaranya yang berhasil kabur. Satu orang diantara korban yang kabur, menceritakan bahwa mereka pernah ditetesi dengan cairan panas aluminium. Kasus diatas merupakan perlakuan yang sangat tidak pantas yaitu seperti adanya tindakan pemukulan, ditendang, dan berbagai kekerasan yang terjadi.³

Kasus diatas merupakan salah satu contoh yang terjadi dalam hubungan kerja. Adapun pelanggaran HAM yang menyangkut soal hak asasi manusia.

Indonesia sebagai negara hukum mempunyai pengakuan dan penegakan Hak Asasi Manusia, dan *equality before law* atau perlakuan yang sama dimuka hukum. Dengan adanya perlakuan yang sama dimuka umum, maka setiap orang berhak untuk diperlakukan adil.⁴ Untuk itu diundangkanlah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut dengan “UU HAM”). Tujuan diadakannya UU HAM ini dapat ditemui dalam konsideran huruf b, c, dan d yang menyatakan sebagai berikut :

- b. bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langgeng, oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi, atau dirampas oleh siapapun;
- c. bahwa selain hak asasi manusia, manusia juga mempunyai kewajiban dasar antara manusia yang satu terhadap yang lain dan terhadap masyarakat secara keseluruhan dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara;
- d. bahwa bangsa Indonesia sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa mengemban tanggung jawab moral dan hukum untuk menjunjung tinggi

³ <http://www.tempo.co/read/news/2013/05/04/064477935/25-Buruh-Panci-Disekap-3-Bulan-Tidak-Mandi>, diakses tanggal 5 September 2013.

⁴ H. Muladi, **Hak Asasi Manusia**, Refika Aditama, Bandung, 2005, h.vii.

dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia yang ditetapkan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta berbagai instrumen internasional lainnya mengenai hak asasi manusia yang telah diterima oleh negara Republik Indonesia.

Pasal 1 butir 1 UU HAM menyatakan bahwa :

HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk pada hakikat keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Dalam bahasa perancis hak asasi manusia merupakan terjemahan dari *droits de l'homme*, atau dalam bahasa inggrisnya *human rights* dan dalam bahasa belanda disebut *mensenrechten*. Dalam kepustakaan yang lain menggunakan istilah hak-hak dasar yang merupakan terjemahan dari *basic rights* dalam bahasa Inggris dan *grondrechten* dalam bahasa Belanda. Sebagian besar orang menyebutnya dengan *fundamental right* dalam bahasa inggris dan *fundamentele rechten* dalam bahasa Belanda.⁵

Pasal 1 butir 6 UU HAM menyatakan bahwa :

Pelanggaran hak asasi manusia adalah setiap perbuatan seseorang atau kelompok orang termasuk aparat negara baik disengaja maupun tidak sengaja, atau kelalaian yang secara melawan hukum mengurangi, menghalangi, membatasi, dan atau mencabut hak asasi manusia seseorang atau kelompok orang yang dijamin oleh Undang-undang ini, dan tidak mendapatkan, atau dikhawatirkan tidak akan memperoleh penyelesaian hukum yang adil dan benar, berdasarkan mekanisme hukum yang berlaku.

Perbuatan pidana yang dilakukan oleh CV. Logam Mas terhadap pekerjaannya merupakan tindak pidana yang ada didalam UU Ketenagakerjaan, tetapi juga dapat dikaitkan dengan UU HAM. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini ke dalam skripsi yang berjudul “ **TINDAK PIDANA DALAM HUBUNGAN KERJA MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN SERTA UNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 1999 TENTANG HAK ASASI MANUSIA (Analisa Kasus CV. Logam Mas)** “

⁵ Bahder Johan Nasution, Negara Hukum dan Hak Asasi Manusia, Mandar Maju, Bandung, 2012, h.129.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah perbuatan CV. Logam Mas terhadap para pekerja termasuk tindak pidana menurut pasal 186 UU Ketenagakerjaan serta pelanggaran UU HAM? ”

I.3 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Akademik

Sebagai salah satu persyaratan akademik sebelum memperoleh gelar Sarjana Hukum sebagai tugas akhir.

b. Tujuan Praktis

1. Untuk mengetahui hak-hak pekerja dalam upaya memperoleh perlindungan hukum atas hak sipilnya.
2. Untuk memberikan dan menambah wawasan hukum pada pengusaha atas perlakuan terhadap tenaga kerja yang berada dibawah kewenangannya menurut HAM.

I.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk memberikan keterbukaan informasi dan pentingnya dalam mengetahui perlindungan hukum atas hak sipil para pekerja.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber bahan hukum bagi praktisi hukum dan menambah wawasan yang berkaitan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU HAM.

I.5 Metode Penelitian

I.5.1 Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Yuridis Normatif/doktrinal. Metode Yuridis Normatif/doktrinal adalah metode penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka. Yang lebih melihat hukum sebagai fungsi norma.

I.5.2 Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan *Case Approach*, *Statute Approach* dan *Conceptual Approach*. *Case Approach* adalah pendekatan dengan cara menelaah kasus. *Statute Approach* adalah pendekatan melalui peraturan perundang-undangan. Selanjutnya *Conceptual Approach* merupakan pendekatan melalui konsep-konsep atau pendapat-pendapat pakar hukum yang tertuang dalam literatur.

I.5.3 Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu sebagai berikut:

- a. Bahan hukum primer, yang merupakan bahan hukum yang sifatnya mengikat, berupa peraturan perundang-undangan, yang dalam hal ini yaitu:
 - Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, LN Tahun 1999 No. 165, TLN No. 3886.
 - Undang-undang No. 26 Tahun 2000 tentang Pengadilan Hak Asasi Manusia, LN Tahun 2000 No. 208, TLN No. 4026.
 - Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN Tahun 2003 No. 39, TLN No. 4279.
 - Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, LN Tahun 2004 No. 6, TLN No. 4468.
 - Undang-undang Nomor 1 Tahun 1920 tentang Keselamatan Kerja, LN Tahun 1969 No.35, TLN No. 2912.
 - Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, LN Tahun 1999 No. 165, TLN No. 3886.
 - Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- b. Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum yang menunjang bahan hukum primer meliputi literatur dan asas-asas.

I.6.4 Langkah Penelitian

I.6.4 1 Langkah Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi pustaka dengan inventarisasi, klasifikasi, dan sistematisasi. Inventarisasi dengan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan hak asasi manusia. Setelah itu, bahan hukum tersebut diklasifikasikan dengan cara memilah-milah bahan hukum sesuai dengan rumusan masalah yang tersebut di atas. Untuk lebih mempermudah dan memahami bahan hukum tersebut maka dipelajari secara sistematis.

I.6.4.2 Langkah Analisa

Sebagai tipe penelitian yuridis normatif, maka dalam metode yang digunakan adalah metode deduktif. Berawal dari hal yang bersifat umum, dalam hal ini adalah peraturan perundang-undangan, doktrin, serta teori-teori dalam literatur. Selanjutnya bahan-bahan hukum tersebut diterapkan pada rumusan masalah yang menghasilkan jawaban yang bersifat khusus untuk memperoleh jawaban yang sah/valid digunakan penafsiran otentik dan penafsiran sistematis. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap suatu arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri. Pengertian dari penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat atau memperhatikan susunan pasal atau UU lain yang berhubungan dengan masalah yang sama.

I.7 Pertanggungjawaban Sistematis

Pertanggungjawaban sistematis dari penulisan ini terdiri dari 4 (empat) bab dan setiap bab dibagi menjadi beberapa sub bab. Adapun keempat bab tersebut sebagai berikut :

Bab I. PENDAHULUAN. Bab ini merupakan penjelasan awal dari penelitian ini. Diawali dengan latar belakang yang menyangkut kasus tindak pidana dalam hubungan kerja, baik yang berkaitan dengan keselamatan, kesejahteraan, dan perlindungan terhadap para pekerja di CV. Logam Mas yang ditinjau dengan UU Ketenagakerjaan dan UU HAM. Rumusan masalah ini mengenai apakah perbuatan CV. Logam Mas terhadap para pekerja termasuk tindak pidana menurut pasal 186 UU Ketenagakerjaan serta pelanggaran UU HAM. Selanjutnya, bab ini juga mengemukakan tujuan penelitian serta metodologi penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif.

Bab II. TINDAK PIDANA DALAM HUBUNGAN KERJA. Bab ini terdiri dari dua sub bab. Sub bab pertama mengemukakan pengaturan hubungan kerja menurut UU Ketenagakerjaan. Sub bab dua mengemukakan pelanggaran hak-hak pekerja sebagai pelanggaran UU HAM.

Bab III. ANALISA KASUS PEKERJA CV.LOGAM MAS SEBAGAI TINDAK PIDANA. Bab ini terdiri dari dua bab. Sub bab pertama mengemukakan kronologis kasus terjadinya tindak pidana dibidang ketenagakerjaan dalam hubungan kerja. Sub bab kedua mengemukakan kasus pekerja CV.Logam Mas sebagai pelanggaran pasal 186 UU Ketenagakerjaan dan pelanggaran UU HAM.

Bab IV. PENUTUP. Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban singkat atas permasalahan yang dikemukakan di atas. Sedangkan saran merupakan rekomendasi atau pre-skripsi dalam penanganan kasus-kasus sejenis di masa mendatang.