

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah makhluk yang terbatas, karena manusia hidup dimuka bumi memerlukan beragam kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sekarang dan kebutuhan dimasa yang akan datang. Kebutuhan manusia secara naluriah pada dasarnya adalah kebutuhan insidentil, yaitu kebutuhan yang harus segera dipenuhi. Kebutuhan insidentil ini merupakan kebutuhan pokok manusia untuk dapat bertahan hidup. Kebutuhan manusia yang paling mendasar untuk dapat bertahan hidup dengan layak adalah sandang, papan dan pangan. Setidaknya bila ketiga unsur tersebut dapat terpenuhi, manusia dapat dikatakan sejahtera.<sup>1</sup>

Ketiga unsur kebutuhan pokok yang harus manusia penuhi tersebut memang berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan manusia. Selain ketiga unsur pokok kebutuhan manusia tersebut, kebutuhan hidup manusia sangatlah bervariasi, sedikit atau banyaknya adalah relatif tergantung pada kemampuan atau daya beli seseorang. Daya beli seseorang tentulah sangat dipengaruhi oleh penghasilan yang ia peroleh dalam kurun waktu tertentu setelah ia bekerja.<sup>2</sup>

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Dalam usaha untuk mendapatkan penghasilan tersebut, seseorang pasti akan memerlukan orang lain dalam hubungan saling bantu-membantu dan saling tukar

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.1

<sup>2</sup> Ibid, hlm. 1

bantu dalam memberikan segala apa yang telah dimiliki dan menerima segala apa yang masih diperlukan dari orang lain. Seseorang yang kurang memiliki modal atau penghasilan inilah yang akan memerlukan pekerjaan yang dapat memberikan penghasilan kepadanya, setidaknya sebatas kemampuan.<sup>3</sup>

Perlindungan hukum menurut Soetjipto Rahardjo adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam kepentingannya tersebut. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa salah satu sifat dan sekaligus merupakan tujuan hukum adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap para pekerja tersebut harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum.<sup>4</sup>

Negara hukum berdasarkan Pancasila merupakan negara kemakmuran berdasarkan hukum yang dilandai oleh Pancasila baik sebagai dasar negara maupun sebagai sumber hukum dengan menolak absolutisme dalam segala bentuknya. Untuk itu dalam negara hukum yang demikian menurut Padmo Wahjono harus terdapat pola:

1. Menghormati dan melindungi hak asasi manusia
2. Mekanisme kelembagaan negara yang demokratis
3. Tertib hukum
4. Kekuasaan kehakiman yang bebas

---

<sup>3</sup> A. Ridwan Halim, *Sari Hukum Perburuhan*, PT. Pradnya Paramita Jakarta, 1987, hlm. 3.

<sup>4</sup> Soetjipto Raharjo, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Alumni, Bandung. 1983, hlm. 121.

Keempat hal itu saling berkaitan dan berhubungan erat dengan fungsi negara hukum.<sup>5</sup>

Perlindungan terhadap hak asasi manusia yang merupakan salah satu ciri utama dalam negara hukum sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 Pasal 27, 28, 29, 30, 31 dan 34. Keenam pasal yang berkaitan dengan hak asasi manusia di Indonesia dijabarkan menjadi hak warga negara dan hak penduduk.

Menurut Pasal 27 UUD 1945 :

1. Segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan Pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
2. Tiap-tiap negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal ini merupakan jaminan kepada warga negara Indonesia untuk memperoleh perlakuan yang sama dihadapan hukum, dan untuk memperoleh kesempatan mendapatkan pekerjaan yang layak. Kemudian dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 dinyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sebagai realisasi dari Pasal 27 UUD 1945, dibentuklah berbagai peraturan perundang-undangan atau Undang-Undang yang sifatnya non diskriminatif yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

---

<sup>5</sup> Padmo Wahjono, *Indonesia Negara Berdasar Atas Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982, hlm. 7.

Persoalan Ketenagakerjaan yang menimbulkan banyak persoalan ini bukan berarti diakibatkan dari ketentuan yang masih belum diatur mengenai hal ini. Payung hukum Ketenagakerjaan sudah jelas adanya, antara lain adalah UUD 1945 yang tercantum pada Pasal 27 dan Pasal 28D ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum pada Pasal 88.

Pada pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Sedangkan yang di sebut pekerja/buruh pada pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dalam sebuah hubungan kerja terdapat unsur pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Menurut pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud hubungan kerja adalah “Hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.” Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur, pengertian pengusaha menurut Pasal 1 poin (2) yaitu “orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan miliknya baik yang berkedudukan di Indonesia maupun di luar wilayah Indonesia.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGarafindo, Jakarta, 2010, hlm. 63.

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dilakukan dengan membuat perjanjian-perjanjian. Dimana para pihak membuat perjanjian dengan memenuhi unsur dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* pasal 1320 KUH Perdata, unsur yang terkaitnya yaitu: 1. Sepakat, 2. Cakap, 3. Pekerjaan tertentu, 4. Tidak bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, kesusilaan. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus secara tertulis karena dalam hukum perburuhan tidak mengenal perjanjian secara lisan.

Terjadinya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha yang menimbulkan perjanjian, maka para pihak tersebut haruslah berprestasi. Suatu perjanjian dapat terlaksana dengan baik apabila para pihak telah memenuhi prestasinya masing-masing seperti yang telah diperjanjikan tanpa ada pihak yang dirugikan. Namun ada kalanya perjanjian tersebut tidak terlaksana dengan baik karena adanya wanprestasi yang dilakukan oleh salah pihak.

Berdasarkan pasal 1243 KUH Perdata yang menyebutkan bahwa “Penggantian biaya, rugi dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan, barulah mulai diwajibkan, apabila si berutang, setelah dinyatakan lalai memenuhi perikatannya, tetap melalaikannya, atau jika sesuatu yang harus dibeikan atau dibuatnya, hanya dapat diberikan atau dibuat dalam tenggang waktu yang telah dilampaukannya”<sup>7</sup>

Wanprestasi berasal dari bahasa Belanda, yang artinya prestasi buruk sedangkan secara istilah wanprestasi adalah suatu keadaan yang dikarenakan kelalaian atau kesalahannya, sehingga debitur tidak dapat memenuhi prestasi

---

<sup>7</sup> Lihat pasal 1243 KUH Perdata

seperti yang telah yang telah ditentukan dalam perjanjian dan bukan dalam keadaan yang memaksa.<sup>8</sup>

Hubungan kerja terbentuk karena adanya kesepakatan yang menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak,” yakni dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak lain, majikan, yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.<sup>9</sup>

Sesuai dengan peranan dan kedudukan para pekerja/buruh, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Oleh karena itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>10</sup>

PT. Il Jin Sun Garment adalah Perusahaan yang bergerak dibisnis pakaian luar dari benang atau dalam pembuatan pakaian luar dari kain rajut yang berada di

---

<sup>8</sup> Nindyo Pramono, *Hukum Komersil*, Pusat Penerbitan UT, Jakarta, 2003, hlm 21.

<sup>9</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968, hlm. 3.

<sup>10</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 6.

Jln. Raya Cikampek Kamp. Warung Mekar Desa Bungursari Kec. Cikampek-Purwakarta. Berikut merupakan fakta yang penulis kutip dari berita di Pikiranrakyat.com yang menyatakan bahwa Ribuan buruh PT Il Jin Sun mendatangi Gedung DPRD Kabupaten Purwakarta tepatnya di Kecamatan Jatiluhur, Kabupaten Purwakarta pada Kamis 4 Oktober 2018. Para buruh tersebut, melaporkan tentang nasibnya yang diterlantarkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, karena upahnya yang tidak dibayar secara penuh oleh perusahaan.

Para buruh pun sebelumnya telah melakukan mogok kerja, karena upah yang tidak dibayar penuh tersebut. Demo yang dilakukan ribuan buruh tersebut juga bukan tanpa alasan, ini disebabkan karena perusahaan pada bulan Juli 2018 lalu menjanjikan pembayaran upah penuh kepada para pekerjanya. Karena kondisi ini, akhirnya seluruh buruh menggelar aksi mogok kerja selama sepekan terakhir. Puncaknya adalah hari ini pada Kamis 4 Oktober 2018 ribuan buruh menggelar aksi. Secara terpisah, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta, Titov Firman, mengaku, pihaknya tak bisa berbuat banyak atas kasus yang mendera PT Il Jin Sun. Sebab, perusahaan asing itu sampai saat ini tidak mampu membayar hak pekerjanya, karena perusahaan tidak memiliki uang sama sekali.<sup>11</sup>

Berbagai macam persoalan dan permasalahan yang terjadi pada suatu pengusaha mulai dari tuntutan kenaikan upah/gaji, bonus Tunjangan Hari Raya

---

<sup>11</sup> Pikiran Rakyat, *Gaji Tidak Dibayar penuh Karyawan PT. Il Jin Sun Demo Gedung DPRD Purwakarta*, melalui: (<http://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/2018/10/04/gaji-tidak-dibayar-penuh-karyawan-pt-il-jin-sun-demo-gedung-dprd-purwakarta>), diakses Pada 1 November 2018, Pukul 21.00 WIB.

(THR), Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan tuntutan uang pesangon sampai mogok kerja, seharusnya semua itu tidak perlu terjadi jika kedua belah pihak antara majikan/pengusaha dan buruh/pekerja mau dan mampu menempatkan diri sesuai dengan porsinya masing-masing atau dengan kata lain mau dan mampu melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati kedua belah pihak yang melakukan pekerjaan tersebut.

Merujuk pada Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa “Upah harus dibayarkan langsung kepada buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian.” Namun dalam kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada pihak PT. Il Jin Sun Garment, PT Il Jin Sun Garment tidak membayarkan upah penuh kepada para pekerjanya dikarenakan menurunnya jumlah orderan serta perusahaan memiliki hutang kepada supliernya yang mengakibatkan tidak maksimalnya pembayaran upah kepada para pekerjanya.<sup>12</sup>

Penulis juga melakukan wawancara kepada pekerja di PT Il Jin Sun Garment, yang mana pada awalnya upah para pekerja mencapai Rp. 2.755.000. Namun, tiga bulan terakhir perusahaan keberatan dengan upah sebesar itu. Lalu, ada kesepakatan penurunan upah jadi Rp 1 juta per bulan. Akan tetapi, setelah kesepakatan itu dibuat, upah yang jadi Rp 1 juta per bulan tak kunjung di bayar. Bukan hanya sebulan, sampai tiga bulan berjalan perusahaan tak juga membayarkan hak pekerjanya. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat

---

<sup>12</sup> Wawancara Pribadi dengan Bapak Iyus selaku Assisten HRD PT. Il Jin Sun Gament Purwakarta, Hari Kamis Tanggal 29 November 2018 Pukul 9:30 WIB, Di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta.



Nomor:561/Kep.1065-Yanbangsos/2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 bagian kedua menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018, sebagai berikut:

NO	DAERAH	BESARAN
1	KOTA BOGOR	Rp. 3.557.146,66
2	KABUPATEN BOGOR	Rp. 3.483.667,39
3	KOTA SUKABUMI	Rp. 2.158.430,53
4	KABUPATEN SUKABUMI	Rp. 2.583.556,63
5	KABUPATEN CIANJUR	Rp. 2.162.366,91
6	KOTA DEPOK	Rp. 3.584.700,29
<b>7</b>	<b>KABUPATEN PURWAKARTA</b>	<b>Rp. 3.445.616,90</b>
8	KABUPATEN KARAWANG	Rp. 3.919.291,19
9	KOTA BEKASI	Rp. 3.915.353,71
10	KABUPATEN BEKASI	Rp. 3.837.939,63
11	KABUPATEN SUBANG	Rp. 2.529.759,97
12	KOTA CIREBON	Rp. 1.893.383,54
13	KABUPATEN CIREBON	Rp. 1.873.701,81
14	KABUPATEN INDRAMAYU	Rp. 1.960.301,47
15	KABUPATEN MAJALENGA	Rp. 1.658.514,54
16	KABUPATEN KUNINGAN	Rp. 1.606.030,12
17	KOTA BANDUNG	Rp. 3.091.345,56
18	KABUPATEN BANDUNG	Rp. 2.678.028,98
19	KABUPATEN BANDUNG BARAT	Rp. 2.683.277,45
20	KOTA CIMAHI	Rp. 2.678.028,45
21	KABUPATEN SUMEDANG	Rp. 2.678.028,99
22	KOTA TASIKMALAYA	Rp. 1.931.435,35
23	KABUPATEN TASIKMALAYA	Rp. 1.920.937,99
24	KABUPATEN GARUT	Rp. 1.672.947,97
25	KABUPATEN CIAMIS	Rp. 1.604.334,37
26	KOTA BANJAR	Rp. 1.562.730,28
27	KABUPATEN PANGANDARAN	Rp. 1.558.793,94

Perusahaan pada awalnya selama kurang lebih 2 tahun terakhir ini melakukan pembayaran upah yang dibayarkan 2-3 kali pembayaran untuk upah satu bulan para pekerjanya. Namun terhitung pada bulan oktober lalu, justru upah para

pekerjanya tidak dibayar secara penuh selama 3 bulan. Setelah melihat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1065-Yanbangsos/2017 yang menyebutkan bahwa upah minimum kabupaten purwakarta mencapai Rp. 3.445.616,90 yang mana seharusnya upah para pekerja itu di bayar penuh untuk satu bulannya sesuai dengan UMK tanpa adanya keterlambatan pembayaran upah .<sup>13</sup>

Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan bahkan apabila tidak profesional dalam menanganinya, tidak jarang akan menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan unjuk rasa. Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang menjadi dasar bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan regulasi pemerintah yang berlaku.<sup>14</sup>

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PARA PEKERJA DI PT IL JIN SUN GARMENT PURWAKARTA DIHUBUNGGAN DENGAN PASAL 10 AYAT (1) PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 8 TAHUN 1981 TENTANG PERLINDUNGAN UPAH”**

---

<sup>13</sup> Wawancara Pribadi dengan Ibu Noviyanti selaku pekerja/buruh PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta, Hari Sabtu Tanggal 10 November 2018 Pukul 13:00 WIB, Di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta.

<sup>14</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 1.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum para pekerja di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta yang tidak mendapatkan upah penuh?
2. Apakah kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum para pekerja di PT Il Jin Sun Garment Purwakarta?
3. Bagaimana upaya menyelesaikan kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum para pekerja yang tidak mendapatkan upah penuh di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum para pekerja di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta yang tidak mendapatkan upah penuh
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum para pekerja di PT Il Jin Sun Garment Purwakarta
3. Untuk mengetahui upaya menyelesaikan kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum para pekerja yang tidak mendapatkan upah penuh di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta

## **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengkajian konseptual disiplin Ilmu Hukum khususnya dalam bidang Ketenagakerjaan mengenai Perlindungan para pekerja, serta menambah literatur atau bahan-bahan

informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian serupa.

## 2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan bagi:

- a. Para pengusaha agar memberikan masukan kepada pihak perusahaan mengenai ketentuan pembayaran upah para pekerja/buruh sehingga diperoleh peningkatan daya kerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Para pekerja untuk memberikan informasi dan pemahaman mengenai pembayaran upah.
- c. Masyarakat luas supaya mengetahui dan memahami perlunya perlindungan bagi para pekerja/buruh yang tidak mendapat upah.

## E. Kerangka Pemikiran

Negara hukum tidak terlepas dari pilarnya itu sendiri sebagaimana disampaikan oleh Sjachran Basah yaitu kedaulatan hukum. Menurut faham kedaulatan hukum ini, kekuasaan tertinggi terletak pada hukum. Selanjutnya oleh pendiri Negara Indonesia faham ini diletakkan sebagai dasar pemerintahan yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 1 ayat (2) bahwa “Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar”<sup>15</sup>

Hak asasi manusia merupakan suatu hak yang telah ada sejak manusia itu dilahirkan ke dunia. Pengakuan dari hak asasi manusia itu timbul dari manusia

---

<sup>15</sup> Opcit, *Piagam Jakarta Undang-Undang Dasar 1945*, Citra Umbara Bandung, 2003, hlm. 54.

lainnya dan secara khusus diatur juga oleh organisasi masyarakat (negara) dalam bentuk instrumen, berupa hukum baik secara regional, nasional maupun internasional.<sup>16</sup>

Adanya jaminan itu terlihat didalam UUD 1945 yang jelas dirumuskan dalam pasal 27 dan pasal 28D ayat (2) yang intinya memberi kedudukan yang sama bagi setiap individu dan kesempatan yang sama bagi setiap individu dan kesempatan yang sama untuk bekerja dan memperoleh penghidupan serta perlakuan yang adil.

Menurut Sjachran Basah keadaan demikian mewujudkan duet intergal antara faham kedaulatan hukum dan faham kedaulatan rakyat yang pada akhirnya keseimbangan antara kepentingan penguasa dan kepentingan rakyat dapat berjalan secara harmonis.<sup>17</sup> Tujuan hukum selain untuk terciptanya keadilan antara lain juga untuk menciptakan tatanan masyarakat yang tertib serta menciptakan ketertiban dan keseimbangan. Dengan tercapainya ketertiban di dalam masyarakat diharapkan kepentingan manusia akan terpenuhi dan terlindungi.<sup>18</sup> Hal ini dilihat dari bidang ketenagakerjaan itu sendiri yang mencakup aspek sosial dan kemasyarakatan di mana banyak kepentingan yang harus dapat diakomodir dengan baik untuk mendapatkan suatu pekerjaan.<sup>19</sup>

Hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha dilakukan dengan membuat perjanjian-perjanjian. Dimana para pihak membuat perjanjian dengan memenuhi

---

<sup>16</sup> Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2003, hal. 262.

<sup>17</sup> Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum Terhadap Sikap Tindak Administrasi Negara*, Alumni Bandung, 1992, hlm. 1.

<sup>18</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pegantar)*. Liberty, Yogyakarta, 1986, hlm. 24.

<sup>19</sup> Ibid, hlm. 52.

unsur dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* pasal 1320 KUH Perdata, unsur yang terkaitnya yaitu: 1. Sepakat, 2. Cakap, 3. Pekerjaan tertentu, 4. Tidak bertentangan dengan Undang-Undang, ketertiban umum, kesusilaan. Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak harus secara tertulis karena dalam hukum perburuhan tidak mengenal perjanjian secara lisan.

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subyek hukum. Di samping itu, hukum juga berfungsi sebagai instrumen perlindungan bagi subyek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 88 ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”<sup>20</sup>

Perlindungan terhadap para pekerja/buruh sudah diatur sedemikian rupa walaupun masih tersebar dalam berbagai peraturan. Namun secara umum telah diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasar pada beberapa hal yang telah dijabarkan diatas, ada 3 teori yang akan Penulis jabarkan yaitu antara lain:

#### 1. Teori Keadilan

Uraian tentang keadilan berasal dari John Rawls, yang dipandang sebagai teori keadilan yang paling komprehensif sampai saat ini. Teori

---

<sup>20</sup> Sudikno Mertokusumo. *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung. Citra Adhya Bakti. 1993. Hlm. 140

Rawls sendiri dapat dikatakan berangkat dari pemikiran Utilitarianisme. Teori keadilannya banyak sekali dipengaruhi pemikiran Jeremy Bentham, John Stuart Mill, Hume, yang dikenal dengan tokoh-tokoh Utilitarianisme. Sekalipun demikian, Rawls sendiri lebih sering dimasukkan dalam kelompok penganut Realisme hukum. Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kesetaraan, kesetaraan yang dimaksud adalah kesamaan hak antara satu individu dengan individu lain yang ada di dalam masyarakat.<sup>21</sup>

## 2. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Soepomo “Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah penjagaan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril”.<sup>22</sup>

## 3. Teori Pacta Sunt Servanda

Berdasarkan pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata, teori *Pacta Sunt Servanda* yaitu “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”<sup>23</sup> Ketika sebuah perjanjian

---

<sup>21</sup> Ferianto dan Darmanto, *Himpunan Putusan Mahkamah Agung Dalam Pekara HPI*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm. 4.

<sup>22</sup> Ibid, hal. 263-264.

<sup>23</sup> Lihat pasal 1338 ayat 1 KUH Perdata

telah dibuat maka akan mengikat para pihak dan perjanjian tersebut akan berlaku sebagai undang-undang. Sehingga sebagaimana sebuah undang-undang, perjanjian wajib ditaati oleh para pihak yang terkait. Perjanjian merupakan undang-undang yang hanya mengikat pada para pihak yang terkait dalam perjanjian tersebut. Dengan berlakunya perjanjian sebagai undang-undang para pihak dipaksa untuk mematuhi dan melaksanakan ketentuan apa yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Dalam Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi dalam sebuah perjanjian. Pasal ini berisikan empat syarat, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perikatan, suatu hal tertentu, suatu sebab yang halal. Jadi sangatlah jelas bahwa dalam melakukan sebuah perjanjian harus mencakup dari keempat syarat tersebut dari kedua belah pihak. Sehingga jika tidak terpenuhi satu syarat saja maka perjanjian tersebut dapat dinyatakan tidak berlaku.

## **F. Langkah-langkah penelitian**

### **1. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis. Metode deskriptif analitis adalah penelitian yang menggambarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di atas.<sup>24</sup> Yaitu mengenai perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. Il Jin Sun Garment

---

<sup>24</sup> Ronny Hanitijo, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994, hlm. 97.



Purwakarta dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

## 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode Yuridis Empiris, yaitu suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat maka metode penelitian yuridis empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologi, dan yang menjadi obyek penelitian ini yaitu PT. Il Jin Sun Garment dan perlindungan hukum terhadap para pekerja di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## 3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian pada umumnya dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan dari bahan pustaka,<sup>25</sup> juga data-data lain yang dianggap perlu dalam penelitian ini. Menurut Soerjono Soekanto bahan data dalam penelitian hukum meliputi:<sup>26</sup>

### a. Bahan Hukum primer

Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan berupa peraturan perundang-undangan yaitu :

- a) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

---

<sup>25</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm. 12.

<sup>26</sup> Ibid, hlm. 52

- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja.
  - d) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
  - e) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
  - f) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah
  - g) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP.102/MEN/VI/2014 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.
  - h) Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor:561/Kep.1065-Yanbangsos/2017.
- b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan Undang-Undang, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, media internet, buku-buku, jurnal, catatan perkuliahan, data dari lembaga atau instansi terkait dan data sekunder lainnya yang bersifat melengkapi.

Selain kata-kata dan tindakan sebagai sumber data utama diperlukan juga data-data tambahan seperti dokumen dan lain-lain sebagai sumber data sekunder.

c. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Metode yang digunakan untuk menganalisis berbagai bahan-bahan pendukung dalam penelitian ini adalah metode normatif kualitatif. Normatif karena penelitian ini mengacu pada tata peraturan perundang-undangan yang ada serta norma-norma hukum positif, sehingga bentuk penelitian yang dilakukan oleh penulis berupa penelitian kualitatif di mana beberapa data sekunder didapatkan kemudian dianalisa dengan penalaran hukum guna mengungkapkan masalah serta dapat memberikan penyelesaian masalah tersebut. Mengolah dan mendapatkan data dengan studi terhadap buku-buku mengenai hukum yang mendukung. Pendekatan ini digunakan agar memperoleh hukum konsumen dengan mengutamakan kualitas sumber yang diperoleh daripada kuantitasnya.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, hal ini semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Dalam wawancara ini pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal. Dalam melakukan penelitian secara langsung ini penulis akan melakukannya

secara sistematis dan dilandasi kepada tujuan penelitian untuk memperoleh data, yaitu data yang akurat dan tepat. Wawancara yang akan digunakan adalah wawancara terpimpin (*Guided Interview/Controlled Interview/Structured Interview*) artinya dilakukan dengan menggunakan kerangka-kerangka pertanyaan agar tidak banyak waktu yang terbuang dalam melakukan wawancara, akan tetapi tidak menutup kemungkinan muncul pertanyaan baru agar pengumpulan data ini tidak monoton dan terkesan formal tapi dibuat santai dan tetap terarah.<sup>27</sup> Narasumber disini adalah Bapak Iyus selaku Assisten HRD PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta dan Ibu Noviyanti selaku Pekerja/buruh di PT. Il Jin Sun Garment Purwakarta.

##### 5. Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.<sup>28</sup>

Bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif, yaitu menekankan pada kualitas yang berbentuk pernyataan, maksudnya adalah bahan yang diperoleh menurut pernyataan yang didapati dari sumber-sumber hukum yang kemudian akan disusun secara sistematis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan metode deduktif, yaitu

---

<sup>27</sup>Hadari Nawari, M. Martini Hadari, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1995, hlm. 101.

<sup>28</sup>Lexy, J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003, hlm. 4.

penulisan yang bertitik tolak pada dasar-dasar pengetahuan umum yang menuju ke hal yang khusus.

#### 6. Lokasi Penelitian

Penelitian kepustakaan dilakukan di:

- a. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung di Jalan A.H. Nasution No. 105 Bandung.
- b. Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Padjajaran di Jalan Dipati Ukur 35 Bandung.
- c. Badan Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Barat di Jalan Soekarno Hatta No. 629 Bandung.
- d. Perpustakaan Universitas Singaperbangsa Karawang di Jalan HS. RonggoWaluyo Telukjambe Timur Karawang.
- e. PT. IL Jin Sun Garment di Jalan Raya Bungursari, kecamatan Bungursari Kabupaten Purwakarta.
- f. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta di Jalan Veteran No.03 Ciseureuh Purwakarta.