

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA BAGI PEKERJA PADA USAHA
KECIL MENENGAH (UKM) SALE GORENG VIONA DI KABUPATEN
MUARO BUNGO, JAMBI**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

PROGRAM KEKHUSUSAN :

HUKUM TATA NEGARA



Diajukan Oleh :

Rinto Agustian

No. BP. 0910113508

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG

2015

No. Reg. 221/ PK VI/ I/ 2015

LEMBAR PENGESAHAN
No. Reg. 221/PK VI/ I/ 2015

**PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA BAGI PEKERJA PADA USAHA KECIL
MENENGAH (UKM) SALE GORENG VIONA DI KABUPATEN MUARA
BUNGO, JAMBI**

oleh:
RINTO AGUSTIAN
0910113508

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 28 Januari 2015
Yang bersangkutan dinyatakan Lulus oleh Tim Penguji
Yang terdiri dari:

Dekan



Dr. ZAINUL DAULAY, S.H., M.H
NIP. 196207181988111001

Wakil Dekan I



Dr. SHINTA AGUSTINA S.H., M.H.
NIP. 196308291988112001

Pembimbing I



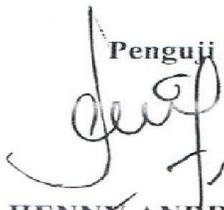
YUNITA SYOFYAN, S.H., M.H
NIP. 196106251986032002

Pembimbing II



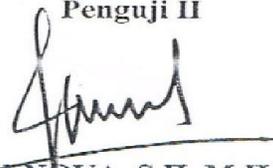
LERRY PATRA, S.H., M.H
NIP:198301062008011003

Penguji I



HENNY ANDRIANI, S.H., M.H
NIP. 197606211999032003

Penguji II



ANDI NOVA, S.H., M.H.
NIP.197503182006041002



No. Alumni Universitas:

RINTO AGUSTIAN

No. Alumni Fakultas:

(a) Tempat/Tgl.Lahir: Padang /21 Agustus 1989 (f) Tanggal Lulus: 28 Januari 2015
 (b) Nama Orang Tua: Herman Kasri dan Yunisma (g) Predikat Lulus: **Memuaskan**
 (c) Fakultas: Hukum (h) IPK: 2.89
 (d) PK: Hukum Tata Negara (PK VI) (i) Lama Studi: 5 tahun 6 bulan
 (e) No BP: 0910113508 (j) Alamat: Komplek Filano Tahap II Blok CC No I, Padang

**PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA BAGI PEKERJA PADA USAHA KECIL
 MENENGAH (UKM) SALE GORENG VIONA DI KABUPATEN MUARO BUNGO, JAMBI**

(Rinto Agustian, 0910113508, Fakultas Hukum, Universitas Andalas, 2015, 50 halaman)

ABSTRAK

Negara Indonesia telah memiliki peraturan tentang pekerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-Undang ini di harapkan hak-hak dasar para pekerja dapat terjamin. Karena dalam Undang-Undang ini telah dicantumkan hak-hak pekerja Indonesia. Diharapkan pelaku usaha menerapkan Undang-Undang ini dengan baik. Dewasa ini banyak bermunculan usaha-usaha rumahan yang didirikan oleh masyarakat untuk menghasilkan uang dan juga mempekerjakan banyak orang. Usaha tersebut dinamakan Usaha Kecil Menengah (UKM). UKM merupakan usaha kecil masyarakat yang pendiriannya berdasarkan inisiatif seseorang, dan sangat berperan dalam mengurangi angka pengangguran. Akan tetapi dengan makin tingginya kebutuhan dan tuntutan hidup, UKM sangat rentan terhadap pelanggaran HAM pekerjajanya. Banyak hak-hak dasar pekerja ini kurang diperhatikan oleh pelaku usaha. Seharusnya hak-hak dasar bagi pekerja harus dipenuhi oleh pelaku usaha karena dengan ini maka pekerjaan merasa terjamin dan dapat memberikan kerja yang maksimal. Perumusan masalah dalam skripsi ini yaitu: Pertama, Apakah bentuk perlindungan Hak Asasi Manusia bagi pekerja pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi, telah sesuai menurut Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945? Kedua, Bagaimana pelaksanaan perlindungan Hak Asasi Manusia bagi pekerja pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yang bersifat deskriptif. Adapun hasil penelitian dari skripsi ini yaitu Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi pekerja/buruh pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sale Goreng Viona Muaro Bungo, secara garis besar belum terpenuhi, namun pihak UKM Sale Goreng Viona berusaha mewujudkannya melalui upaya-upaya seperti pengupahan dan peningkatan kualitas keselamatan dan kesetahan kerja. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi pekerja UKM sale Goreng Viona Muaro Bungo, yaitu dalam hal memenuhi hak-hak pekerja diantaranya, perlindungan terhadap perempuan, waktu kerja, dan kesejahteraan. Adapun saran terhadap skripsi ini yaitu: pertama, bagi pengusaha atau pemilik usaha seperti UKM, perlu mengetahui terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk dapat memahami hak-hak pekerja/buruh. Kedua, Perlu peran pemerintah untuk melakukan sosialisasi terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada para pengusaha atau pemilik usaha. Agar dapat tercipta kesadaran hukum bagi para pengusaha atau pemilik usaha untuk dapat memenuhi hak-hak pekerja

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 28 Januari 2015
 Abstrak telah disetujui oleh penguji.

Penguji,

Tanda tangan	1.	2.
Nama terang	Henry Andriani, S.H, M.H	Andi Nova, S.H, M.H

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Tata Negara: **Charles Simabura, S.H, M.H**

Tanda tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat nomor alumnus:

	Petugas Fakultas/ Universitas	
No. Alumni Fakultas:	Nama:	Tanda Tangan:
No. Alumni Universitas:	Nama:	Tanda Tangan:

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi Menurut Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945** Shalawat beriringan salam juga tidak lupa pula penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umatnya dan menjadikannya sebagai acuan berfikir dan beramal menuju kesuksesan dunia dan akhirat.

Di dalam penyelesaian skripsi ini, penulis berusaha dengan segenap tenaga dan kemampuan guna mencapai hasil yang terbaik. Namun disadari bahwa hasilnya masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan penulis sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kekurangan dan kesalahan. Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada ayahanda dan ibunda yang telah memberikan do'a yang tiada hentinya, semangat dan dukungan baik moril dan materil kepada penulis demi kelancaran di dalam penulisan skripsi ini.

Di samping itu, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainul Daulay S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Andalas.
2. Bapak Dr. Shinta Agustina, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Andalas.
3. Bapak Dr. Busyra Azheri, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Andalas..
4. Bapak Dr. Azmi Fendri, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Andalas.
5. Bapak Dian Bakti Setiawan, S.H., M.H., selaku Ketua Bagian Hukum Tata Negara.
6. Ibu Yunita Syofyan S.H.,M.H., selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dengan penuh perhatian.
7. Bapak Lerry Patra S.H., M.H., selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, koreksi, dan pengarahan kepada penulis dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan/atau ibu pengguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji demi kevalidan skripsi ini.

9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Andalas yang telah membekali penulis dengan ilmu yang bermanfaat selama penulis berkuliah di Fakultas Hukum.
10. Annisa Putri Sundana, S.H yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini
11. Teman-teman angkatan 2009 yang tidak bias disebutkan satu persatu yang telah turut serta memberikan dorongan, semangat serta membantu dalam pembuatan skripsi ini.

Akhirnya penulis mempersembahkan skripsi ini kepada pembaca sekalian dalam segala kekurangan dan kelemahan, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna perbaikan kearah yang lebih baik.

Padang, 1 Desember 2014
Penulis

(Rinto Agustian)

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Metode Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan tentang Hak Asasi Manusia (HAM)	12
B. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan	15
C. Tinjauan tentang Usaha Kecil Menengah (UKM)	35
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Perlindungan HAM bagi pekerja pada UKM Sale Goreng Viona di Kabupaten Muaro Bungo	29
B. Pelaksanaan pemenuhan HAM bagi pekerja pada UKM Sale Goreng Viona di Kabupaten Muaro Bungo.	33
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	45
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang yang berusaha untuk meningkatkan pembangunan disegala bidang kehidupan, salah satunya pembangunan dalam bidang ekonomi. Pembangunan dalam bidang ekonomi ini dilakukan oleh pemerintah melalui program reformasi dibidang ekonomi, akan tetapi belum memberikan hasil yang memadai. Sedangkan pembangunan dalam bidang ekonomi sangat penting karena merupakan salah satu faktor penunjang dalam pembangunan nasional.¹

Lambatnya pembangunan dalam bidang ekonomi dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya terjadi karena pengaruh adanya kesenjangan ekonomi. Baik kesenjangan antara pusat dan daerah, kesenjangan antar daerah, kesenjangan antar pelaku usaha dan kesenjangan antar golongan pendapatan. Namun kesenjangan ekonomi ini telah meluas kesegala aspek kehidupan.

Lambatnya pemulihan ekonomi ini mengakibatkan dampak bagi kehidupan masyarakat, karena pengangguran meningkat, penduduk miskin bertambah, dan lapangan pekerjaan sangat susah untuk dicari. Hak dan perlindungan terhadap pekerja menjadi tidak terjamin serta kesehatan masyarakat menjadi menurun.

¹ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: PT. Bina Aksara, 2003, hlm 5.

Pemulihan dalam bidang ekonomi bertujuan untuk mengembalikan tingkat pertumbuhan dan pemerataan ekonomi yang memadai, dan tercapainya pembangunan yang berkelanjutan, maka akan tercapai kehidupan masyarakat yang sejahtera. Oleh karena itu, diperlukan juga pembangunan dalam ketenagakerjaan agar para pekerja memiliki peran dan kedudukan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang dilakukan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang juga menjamin Hak Asasi Manusia (HAM) bagi pekerja. Undang-Undang Dasar 1945 mengatur tentang hak pekerja yaitu dalam Pasal 27 ayat 2 yang berbunyi "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", serta Pasal 28D ayat 2 yaitu "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Diantaranya hak-hak pekerja tersebut adalah sebagai berikut:²

1. Hak untuk bekerja
2. Hak untuk mendapat upah yang sama
3. Hak untuk tidak dipaksa bekerja
4. Hak untuk cuti
5. Hak untuk mendapatkan uang lembur
6. dll

Perlindungan pekerja ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar yang dimiliki para pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan yang diperoleh pekerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun. Dengan dipenuhinya hak-

² Melalui situs <http://repository.usu.ac.id/> diakses pada hari Senin tanggal 17 Maret 2014 jam 13.55

hak dasar dari para pekerja maka para pekerja itu akan melaksanakan kewajibannya semaksimal mungkin dan pelaku usaha akan memperoleh keuntungan.³

Sebagaimana yang telah kita ketahui tujuan utama dari bangsa Indonesia yang termuat dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 adalah untuk melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum berdasarkan Pancasila untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Negara Indonesia telah memiliki peraturan tentang pekerja yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya Undang-Undang ini di harapkan hak-hak dasar para pekerja dapat terjamin. Karena dalam Undang-Undang ini telah dicantumkan hak-hak pekerja Indonesia. Diharapkan pelaku usaha menerapkan Undang-Undang ini dengan baik.

Dewasa ini banyak bermunculan usaha-usaha rumahan yang didirikan oleh masyarakat untuk menghasilkan uang dan juga mempekerjakan banyak orang. Usaha tersebut dinamakan Usaha Kecil Menengah (UKM). UKM merupakan usaha kecil masyarakat yang pendiriannya berdasarkan inisiatif seseorang, dan sangat berperan dalam mengurangi angka pengangguran.

³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT.Pradnya Paramitha, 2007, hlm 20.

Akan tetapi dengan makin tingginya kebutuhan dan tuntutan hidup, UKM sangat rentan terhadap pelanggaran HAM pekerjanya. Banyak hak-hak dasar pekerja ini kurang diperhatikan oleh pelaku usaha. Seharusnya hak-hak dasar bagi pekerja harus dipenuhi oleh pelaku usaha karena dengan ini maka pekerja akan merasa terjamin dan dapat memberikan kerja yang maksimal.

Para pelaku usaha banyak yang berpikir bahwa dengan hanya memberikan gaji itu sudah cukup, jadi tidak ada lagi hak-hak lain dari pekerja yang mesti dipenuhi, padahal pekerja yang ada di UKM merupakan masyarakat menengah kebawah dan banyak diantaranya wanita dan anak-anak yang memiliki hak-hak dasar khusus dari pekerja lain pada umumnya.

Berdasarkan uraian yang telah penulis uraikan di atas, melatarbelakangi penulis untuk membahasnya dalam sebuah skripsi yang berjudul **Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis kemukakan di atas, maka dalam lingkup permasalahan ini penulis perlu membatasinya agar masalah yang dibahas tidak menyimpang dari sasarannya. Adapun batasan masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Apakah perlindungan Hak Asasi Manusia bagi pekerja pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo,

Jambi, telah sesuai menurut Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945?

2. Bagaimana pelaksanaan pemenuhan HAM bagi pekerja UKM Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk perlindungan Hak Asasi Manusia bagi pekerja pada UKM Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi menurut Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemenuhan HAM bagi pekerja UKM Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi berdasarkan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah merupakan sumbangan pemikiran khususnya dalam bidang hak asasi manusia bagi pekerja Usaha Kecil Menengah (UKM).

2. Secara praktis

- a. Manfaat penelitian bagi pekerja adalah agar pekerja paham dan mengerti hak-hak dasar yang dimilikinya.
- b. Manfaat penelitian bagi pelaku usaha adalah agar pelaku usaha paham dan mengerti tentang hak-hak dasar karyawan yang harus dipenuhinya.

E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini untuk menelaah suatu masalah digunakan metode ilmiah secara sistematis, terarah dan terancang untuk mencari solusi suatu masalah dalam suatu pengetahuan yang dapat diandalkan kebenarannya. Proses yang dilakukan ini merupakan proses yang terencana, sehingga dengan demikian memerlukan suatu metode yang jelas dan efektif agar hasil yang diperoleh dari penelitian ini maksimal serta dapat dipertanggungjawabkan.

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode *yuridis empiris* dengan pokok pembahasan yang menekankan pada aspek hukum (perundang-undangan) yang berlaku, dikaitkan dengan prakteknya dilapangan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena dengan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh, lengkap, dan sistematis mengenai bentuk perlindungan hak asasi manusia bagi

pekerja pada UKM Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi.⁴

3. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang dipakai dalam penulisan proposal ini adalah :

a. Studi Lapangan atau *Field Research*

Dengan studi lapangan ini data yang diperoleh dan digunakan adalah data primer, yang dikumpulkan di lapangan. Penelitian lapangan dilaksanakan dengan cara mengunjungi UKM Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi yang bertujuan untuk memperoleh data yang mendukung penelitian ini.

b. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Yakni penelitian yang dilakukan dengan mencari literatur yang ada, seperti buku-buku, karangan ilmiah, peraturan perundang-undangan, dan peraturan lainnya yang terkait.

Jenis data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh melalui penelitian langsung di lapangan guna memperoleh data yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Peneliti memperoleh data langsung melihat prakteknya di lapangan dengan mengadakan wawancara secara semi terstruktur, menggunakan daftar pertanyaan

⁴*Ibid*, hal, 95.

yang telah disusun terlebih dahulu, selanjutnya dilakukan pencatatan hasil wawancara.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari buku-buku dan dokumen-dokumen. Data hukum yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer yang dapat membantu, menganalisis, memahami dan menjelaskan bahan hukum primer, antara lain hasil-hasil penelitian, karya tulis dari ahli hukum serta teori dan para sarjana yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.⁵ Yang termasuk data sekunder diantaranya :

a. Bahan hukum primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, dan terdiri dari :

a) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945

b) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948

c) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b. Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Menurut Peter Mahmud Marzuki dalam pengantar

⁵Soejono dan H. Abdurrahman, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, hlm. 55.

penelitian hukum, bahan penelitian hukum sekunder yang merupakan dokumen-dokumen resmi, meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Bahan penelitian hukum yang digunakan penulis adalah buku-buku yang terkait dengan Pemenuhan HAM terhadap pekerja UKM..

c. Bahan hukum tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Di dalam penelitian ini, Penulis menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dan Kamus Hukum untuk mencari istilah-istilah guna menjelaskan hal-hal yang tercantum dalam bahan hukum primer dan sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengolahan bahan adalah bagaimana caranya mengolah bahan dikumpulkan untuk memungkinkan penelitian bersangkutan melakukan analisa yang sebaik-baiknya.⁶

a) Wawancara

Wawancara adalah cara memperoleh data yang dilakukan melalui tanya jawab terhadap pihak-pihak yang berkaitan dengan

⁶Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Press, 1990, hal. 46.

pelaksanaan pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) pekerja pada Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi dengan alat berupa daftar pertanyaan. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara semistruktur dengan membuat rancangan pertanyaan dan adakalanya pertanyaan-pertanyaan akan muncul secara spontan pada saat wawancara berlangsung dengan para pihak yang terkait.

b) Studi Dokumen

Dalam hal ini penulis memperoleh data dari peraturan perundang-undangan dan aturan-aturan yang terkait dengan UKM Sale Goreng Viona di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi.

5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a) Pengelolaan Data

Data yang diperoleh lapangan diolah dengan cara *Editing* yaitu data yang diperoleh penulis akan diedit terlebih dahulu guna mengetahui apakah data data yang di peroleh tersebut sudah cukup baik dan lengkap untuk mendukung pemecahan masalah yang sudah dirumuskan.

b) Analisis Data

Setelah data disajikan, kemudian dilakukan analisis kualitatif yaitu analisis yang bukan berbentuk angka-angka tetapi berdasarkan peraturan perundang-undangan, teori para ahli sehingga dapat ditarik kesimpulan yang tepat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Hak Asasi Manusia

Hak asasi adalah hak yang dimiliki manusia yang telah diperoleh dan dibawanya bersamaan dengan kelahiran atau kehadirannya di dalam kehidupan masyarakat. Dianggap bahwa beberapa hak itu dimilikinya tanpa ada perbedaan atas dasar bangsa, ras, agama, dan karena itu bersifat asasi serta universal.⁷

John Locke menyatakan bahwa hak asasi manusia adalah hak-hak yang diberikan langsung oleh Tuhan Yang Maha Pencipta sebagai hak yang kodrati. Oleh karenanya, tidak ada kekuasaan apapun di dunia yang dapat mencabutnya. Hak ini sifatnya sangat mendasar (fundamental) bagi hidup dan kehidupan manusia dan merupakan hak kodrati yang tidak bisa terlepas dari dan dalam kehidupan manusia.⁸

Di dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dituliskan bahwa Hak asasi Manusia adalah

“Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, pemerintahan,

⁷ Miriam Budiarjo, *Dasar-Dasar Ilmu politik*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2010, hal 120-121

⁸ Masyhur Effendi. *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, (Jakarta, Ghalia Indonesia, 1994), hal. 3.

dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.”

Berdasarkan beberapa rumusan pengertian HAM tersebut, diperoleh suatu kesimpulan bahwa HAM merupakan hak yang melekat pada diri manusia yang bersifat kodrati dan fundamental sebagai suatu anugerah Tuhan yang harus dihormati, dijaga dan dilindungi oleh setiap individu, masyarakat atau negara. Dengan demikian hakikat penghormatan dan perlindungan terhadap HAM ialah menjaga keselamatan eksistensi manusia secara utuh melalui aksi keseimbangan yaitu keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta keseimbangan antara kepentingan perseorangan dan kepentingan umum.⁹

Upaya menghormati, melindungi, dan menjunjung tinggi HAM, menjadi kewajiban dan tanggung jawab bersama antara individu, pemerintah, bahkan negara. Jadi dalam memenuhi dan menuntut hak tidak terlepas dari pemenuhan kewajiban yang harus dilaksanakan. Begitu juga dalam memenuhi kepentingan perseorangan tidak boleh merusak kepentingan orang banyak (kepentingan umum). Karena itu pemenuhan, perlindungan dan penghormatan terhadap HAM harus diikuti dengan kewajiban asas manusia dan tanggung jawab asasi manusia dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, dan bernegara.

⁹ Robert Audi dalam Majda El-Muhtaj, Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi-konstitusi Indonesia, Kencana: Jakarta, 2005, hlm. 50.

Menurut C.S.T kansil dalam bukunya Sekitar Hak Asasi Manusia Dewasa Ini bahwa bentuk- bentuk hak asasi manusia dapat dibedakan menjadi:¹⁰

1. Hak-hak asasi pribadi atau personal rights yang meliputi kebebasan menyatakan pendapat, kebebasan memeluk agama, kebebasan bergerak dan sebagainya.
2. Hak-hak asasi ekonomi atau property rights, yaitu hak untuk memiliki sesuatu, membeli dan menjualnya serta memanfaatkannya.
3. Hak-hak asasi untuk mendapatkan perlakuan yang sama dalam hukum dan pemerintahan atau yang biasa disebut *Rights of legal equality*.
4. Hak-hak asasi politik atau political rights, yaitu hak untuk ikut serta dalam pemerintahan, hak pilih (memilih dan dipilih dalam pemilihan umum), hak mendirikan partai politik, dan sebagainya.
5. Hak-hak asasi sosial, dan kebudayaan atau social and cultural rights, misalnya hak untuk memilih pendidikan, mengembangkan kebudayaan dan sebagainya.

Pengaturan bentuk-bentuk hak asasi manusia menurut Ketetapan MPR No.XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia dalam naskah Piagam Hak Asasi Manusia menjelaskan bahwa Hak-Hak Asasi terdiri dari:

¹⁰ C.S.T. Kansil, *Sekitar Hak Asasi Manusia Dewasa Ini*, (Jakarta, Karya Unipress, 2003), hal 13

1. Hak untuk hidup;
2. Hak berkeluarga dan melanjutkan keturunan;
3. Hak mengembangkan diri;
4. Hak keadilan;
5. Hak kemerdekaan;
6. Hak atas kebebasan informasi; dan
7. Hak keamanan.

B. Tinjauan umum Ketenagakerjaan

Bekerja merupakan suatu wujud dari pada pemenuhan kebutuhan, itu dikarenakan manusia sebagai makhluk sosial yang mempunyai akal dan pikiran yang melebihi makhluk lain dan memiliki berbagai kebutuhan. Untuk terpenuhinya kebutuhan harus melakukan usaha dan bekerja, kebebasan berusaha untuk menghasilkan pendapatan dalam pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari merupakan hak seseorang.¹¹ Hal tersebut berdasarkan ketentuan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat (1) dan (2) yang menyatakan :

- 1) Segala warga negara bersamaan kedudukan di dalam hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- 2) Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

¹¹ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2007, hlm 10.

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.¹²

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang merupakan undang-undang tentang tenaga kerja sebelum diubah menjadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari pengertian di atas terdapat perbedaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat kata baik di dalam maupun di luar

¹² Melalui situs <http://harrytyajaya.blogspot.com/2011/05/pengertian-tenaga-kerja.html>.

hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat.¹³

Jika diidentifikasi tujuan dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka dalam regulasi itu sendiri terdapat 4 (empat) tujuan yang disebutkan pada Pasal 4 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah *“Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja Indonesia. Melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam Pembangunan Nasional, namun dengan tetap menjunjung nilai-nilai kemanusiaannya.”*

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.

Penjelasan Pasal 4 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah *“Pemerataan kesempatan kerja harus*

¹³ *Op.Cit*, Maimun, hlm 50.

diupayakan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya. Demikian pula pemerataan penempatan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah.”

3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Sebagai bagian penting dalam sebuah perusahaan, pekerja juga mempunyai hak-hak, diantaranya:¹⁴

1. Hak atas pekerjaan dan upah yang adil

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia, karena; Pertama : kerja melekat pada tubuh manusia. Kerja adalah aktifitas tubuh dan karena itu tidak bisa dilepaskan atau difikirkan lepas dari tubuh manusia. Kedua: Kerja merupakan perwujudan diri manusia, melalui kerja, manusia merealisasikan dirinya sebagai manusia dan sekaligus membangun hidup dan lingkungannya yang lebih manusiawi. Maka melalui kerja manusia menjadi manusia, melalui kerja manusia

¹⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm 45.

menentukan hidupnya sendiri sebagai manusia yang mandiri. Ketiga : Hak atas kerja juga merupakan salah satu hak asasi manusia, karena kerja berkaitan dengan hak atas hidup layak. Hak atas pekerjaan ini tercantum dalam undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa ' Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak atas pekerja dan upah yang adil Hak atas upah yang adil merupakan hak legal yang diterima dan dituntut seseorang sejak ia mengikat diri untuk bekerja pada suatu perusahaan. Dengan hak atas upah yang adil sesungguhnya bahwa; Pertama : Bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan upah, artinya setiap pekerja berhak untuk dibayar. Kedua : Setiap pekerja berhak untuk memperoleh upah yang sebanding dengan tenaga yang telah disumbangkan. Ketiga: bahwa prinsipnya tidak boleh ada perlakuan yang berbeda atau diskriminatif dalam soal pemberian upah kepada semua karyawan, dengan kata lain harus berlaku prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang sama.

2. Hak untuk berserikat dan berkumpul

Dalam memperjuangkan kepentingannya, khususnya hak atas upah yang adil, pekerja harus diakui dan dijamin haknya untuk berserikat dan berkumpul. Yang bertujuan untuk bersatu memperjuangkan hak dan kepentingan semua anggota mereka. Menurut De Geroge, ada dua dasar

moral yang penting dari hak untuk berserikat dan berkumpul: Ini merupakan salah satu wujud utama dari hak atas kebebasan yang merupakan salah satu hak asasi manusia. Dengan hak untuk berserikat dan berkumpul, pekerja dapat bersama-sama secara kompak memperjuangkan hak mereka yang lain, khususnya atas upah yang adil.

3. Hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan

Dewasa ini dalam bisnis modern berkembang paham bahwa para pekerja dijamin keamanan, keselamatan dan kesehatannya. Khususnya dengan berbagai resiko mengharuskan adanya jaminan perlindungan atas keamanan, keselamatan dan kesehatan bagi para pekerja. Karena itulah timbul pekerja yang diasuransikan melalui wahana asuransi kesehatan atau kecelakaan.

4. Hak perlakuan keadilan dan hukum

Menegaskan bahwa pada prinsipnya semua pekerja harus diperlakukan sama, secara fair. Artinya tidak boleh ada deskriminasi dalam perusahaan, seperti perbedaan warna kulit, asal daerah, agama dan lain-lain. Disamping itu juga dalam perlakuan peluang jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut.

5. Hak atas rahasia pribadi

Karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya, bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.

Hak atas rahasia pribadi tidak mutlak, dalam kasus tertentu data yang dianggap paling rahasia harus diketahui oleh perusahaan atau karyawan lainnya, misalnya orang yang menderita penyakit tertentu. Ditakutkan apabila sewaktu-waktu penyakit tersebut kambuh akan merugikan banyak orang atau mungkin mencelakakan orang lain.

6. Hak atas kebebasan suara hati

Pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik, atau mungkin baik menurut perusahaan. Jadi, pekerja harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik

7. *Whistle Blowing internal dan eksternal*

Whistle blowing adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan entah yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Pihak yang dilaporinya itu bisa saja atasan yang lebih tinggi atau masyarakat luas. Rahasia perusahaan adalah sesuatu yang *confidential* dan memang harus dirahasiakan, dan pada umumnya tidak menyangkut efek yang merugikan apapun bagi pihak lain, entah itu masyarakat atau perusahaan lain. Ada dua macam *whistle blowing* :

a) *Whistle blowing internal*

Hal ini terjadi ketika seorang atau beberapa orang karyawan tahu mengenai kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya.

b) *Whistle blowing eksternal*

Menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkannya kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Motivasi utamanya adalah mencegah kerugian bagi masyarakat atau konsumen. Pekerja ini punya motivasi moral untuk membela kepentingan konsumen karena dia sadar semua konsumen adalah manusia yang sama.

Kemudian bagian penting dalam ketenagakerjaan yang banyak mendapat sorotan adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hubungan kerja ini termasuk sebagai Perjanjian. Sesuai dengan Pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi "*Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.*" Dalam Pasal 1320 KUHPerdara terdapat syarat-syarat terjadinya suatu perjanjian yang sah adalah :

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;

2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. suatu pokok persoalan tertentu
4. suatu sebab yang tidak dilarang

Dari ketentuan pasal tersebut terlihat jelas bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pekerja/buruh dengan pengusaha semuanya tergantung kesepakatan kedua belah pihak. Namun dengan batasan-batasan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang dilakukan harus menunjukkan adanya kejelasan atas pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dan ketentuan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka terdapat unsur dari hubungan kerja yaitu :

1. Adanya unsur *service* (pelayanan)
2. Adanya unsur *time* (waktu)
3. Adanya unsur *pay* (upah)

Masyarakat pada umumnya tahu bahwa tidak boleh adanya pemberlakuan tidak adil (diskriminasi) antara sesama pekerja atau antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.” dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13

tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.*”

Masyarakat menerima dan memahami ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan berbagai masalah yang telah terjadi sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sebagian bisa teratasi setelah lahirnya regulasi tersebut. Namun setelah lahirnya undang-undang tersebut tidak menutup kemungkinan lahirnya masalah baru terkait dengan ketenagakerjaan. Salah satu yang menjadi masalah adalah masih kurangnya tingkat perlindungan terhadap pekerja/buruh dalam hubungan kerjanya dengan pengusaha yang mempekerjakannya.¹⁵

Pemahaman masyarakat atas kurangnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh serta masih adanya celah untuk lahirnya masalah baru atas UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Melahirkan niat dari masyarakat untuk dilakukannya revisi atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adanya niat dari pemerintah untuk melakukan revisi atas Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Membuka pintu solusi kepada masyarakat untuk mengatasi berbagai permasalahan telah terjadi serta sebagai langkah preventif untuk masalah baru.

¹⁵ Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, hlm 60.

C. Tinjauan Umum Usaha Kecil Menengah (UKM)

Menurut Tambunan, definisi dan konsep UMKM berbeda menurut setiap negara. Oleh karena itu, memang sulit membandingkan pentingnya atau peran UMKM antar negara. Tidak ada kesepakatan umum dalam membedakan sebuah usaha mikro dan usaha kecil atau sebuah usaha kecil dari sebuah usaha menengah, dan yang terakhir ini dari sebuah usaha besar. Bahkan di banyak negara, definisi UMKM berbeda antar sektor, misalnya di Thailand, India dan Cina, atau bahkan berbeda antar lembaga atau departemen pemerintah, misalnya; Indonesia dan Pakistan.

Selanjutnya, di Indonesia definisi UMKM di atur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Dalam bab I (ketentuan umum) pasal I dari UU tersebut, dinyatakan bahwa Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagai mana diatur dalam UU tersebut. Sedangkan usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagai mana di maksud dalam UU tersebut. Sedangkan usaha

menengah adalah Usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang di miliki, di kuasai, atau menjadi baguian, baik langsung maupun tidak langsung, dan Usaha Mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha menengah sebagai mana dimaksud dalam undang-undang tersebut.

Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha, yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar, yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Kriteria Usaha Kecil adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau
2. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam,

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Kriteria usaha mikro adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
2. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Sedangkan menurut Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-05/MBU/2007, Usaha kecil adalah kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan serta kepemilikan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah), tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah).
2. Milik Warga Negara Indonesia.
3. Berdiri sendiri, bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau berafiliasi baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar.
4. Berbentuk usaha orang perseorangan, badan usaha yang tidak berbadan hukum, atau badan usaha yang berbadan hukum, termasuk koperasi.
5. Mempunyai potensi dan prospek usaha untuk dikembangkan.

6. Telah melakukan kegiatan usaha minimal 1 (satu) tahun.
7. Belum memenuhi persyaratan perbankan (non bankable).

Kriteria usaha kecil dan mikro menurut World Bank dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu :

1. *Small Enterprise*, dengan kriteria jumlah karyawan kurang dari 30 orang, pendapatan setahun tidak melebihi \$ 3 juta, jumlah aset tidak melebihi \$ 3 juta.
2. *Micro Enterprise*, dengan kriteria jumlah karyawan kurang dari 10 orang, pendapatan setahun tidak melebihi \$ 100 ribu, jumlah aset tidak melebihi \$ 100 ribu.

BAB III

PEMBAHASAN

A. Perlindungan HAM bagi Pekerja Pada UKM Sale Goreng VIONA di Kabupaten Muaro Bungo menurut Pasal 28D UUD 1945

Berlimpahnya hasil perkebunan terutama tanaman pisang di Kabupaten Muaro Bungo, Provinsi Jambi, menjadikan hasil tersebut hanya bisa dikonsumsi secara langsung. Melihat besarnya potensi hasil kebun khususnya pisang, menjadikan masyarakat sekitar melakukan pengolahan terhadap tanaman pisang menjadi berbagai macam olahan kreasi makanan.

Salah satunya UKM Sale Goreng Viona, merupakan salah satu UKM yang berdiri sekitar tahun 2009 di Muaro Bungo. UKM Viona bergerak dibidang pengolahan makanan terutama pisang menjadi olahan bernama Sale Goreng. UKM Viona merupakan usaha rumahan dengan beranggotakan pekerja berjumlah 10 orang yang direkrut dari masyarakat sekitar. UKM Viona tergolong usaha kecil karena memiliki modal yang terbatas dengan produksi olahan makanan yang terbatas pula. Oleh sebab itu keuntungan UKM sangat bergantung kepada hasil penjualan makanan untuk tetap bertahan menjalankan usaha.

Hak untuk mendapatkan pekerjaan adalah merupakan salah satu Hak Asasi Manusia (HAM) yang tertera pada Pasal 28D UUD 1945 yang menyebutkan:

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Selanjutnya dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Itu artinya setiap orang berhak untuk mendapatkan perlakuan yang sama untuk mendapatkan perlakuan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan, termasuk kedalamnya penyandang cacat. Berdasarkan wawancara dengan pemilik UKM Sale Goreng Viona menyebutkan, UKM tersebut tidak mempekerjakan penyandang cacat mengingat UKM Sale Goreng Viona membutuhkan fisik yang prima untuk mengolah bahan pisang menjadi olahan makanan, jadi sangat tidak mungkin untuk mempekerjakan para penyandang cacat. Apabila tetap mempekerjakan penyandang cacat maka akan mempengaruhi produktivitas UKM, dan juga terdapat resiko yang besar untuk tetap mempekerjakan penyandang cacat mengingat beban kerja yang cukup beresiko.¹⁶

Selanjutnya dari segi pemberian upah berdasarkan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Ini artinya pemberian upah kepada pekerja/buruh harus sesuai dengan standar penghasilan yang layak. Karena upah merupakan satu hal yang

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Azwan, Pemilik UKM Sale Goreng Viona, tanggal 1 November 2014, pukul 10:00 Wib.

berpengaruh terhadap seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari dengan layak, dengan adanya upah yang telah didapat ketika bekerja maka para pekerja/buruh dapat menghidupi diri dan keluarganya.

Dihubungkan dengan UKM Sale Goreng Viona, para pekerja digaji sebesar Rp 45.000 per hari atau Rp 1.350.000 per bulan. Dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi Jambi yaitu sebesar Rp 1.570.500 perbulan, tentulah gaji pekerja tidak termasuk kategori layak karena lebih kecil dari UMP Jambi. Pemberian upah sebesar Rp 45.000 per hari atau Rp 1.350.000 per bulan oleh UKM Sale Goreng Viona sesuai dengan kemampuan UKM, mengingat UKM Sale Goreng Viona hanya dengan modal yang terbatas dan juga hasil penjualan yang juga tidak terlalu besar sehingga hanya dapat memberikan upah secukupnya.¹⁷

Berdasarkan wawancara dengan salah seorang pekerja mengatakan, meskipun telah diucapkan secara lisan tanpa perjanjian sebelum bekerja mengenai aturan terkait cara kerja, jam kerja, dan gaji yang akan diterima setiap bulannya, para pekerja mengeluhkan terkait besaran gaji yang ditermnya. Walaupun upah yang kami terima jauh dari UMP, tetapi kami tetap bekerja untuk memnuhi kebutuhan sehari-hari terutama untuk keluarga.¹⁸

Dalam hal pekerja/buruh yang berumur 13 sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik,

¹⁷ Wawancara dengan Bapak Azwan, Pemilik UKM Sale Goreng Viona, tanggal 1 November 2014, pukul 10:00 Wib.

¹⁸ Wawancara dengan Fauzi, pekerja di UKM Sale Goreng Viona, Tanggal 2 November 2014.

mental, dan sosial. Kemudian harus memenuhi syarat-syarat tertentu diantaranya tidak mengganggu waktu sekolah. Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial.

Dihubungkan dengan UKM Sale Goreng Viona, tidak terdapat adanya pekerja yang tergolong anak. Menurut bapak Azwan, mempekerjakan anak sangat tidak etis, mengingat pekerjaan yang dilakukan mempunyai resiko yang besar bagi seorang anak. Namun kedepannya tidak tertutup kemungkinan UKM Sale Goreng Viona merekrut pekerja anak dengan memperhatikan beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan anak.

B. Pelaksanaan pemenuhan HAM bagi pekerja UKM Sale Goreng Viona Di Kabupaten Muaro Bungo, Jambi telah sesuai dengan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945

Pemenuhan HAM bagi pekerja berarti usaha yang dilakukan oleh perusahaan atau dalam hal ini UKM Sale Goreng Viona dalam memenuhi hak-hak pekerja. Adapun hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan terhadap perempuan

Adapun perlindungan terhadap perempuan tertera pada Pasal 76 Undang-Undang Keteanagakerjaan yang menyebutkan:

- a. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23:00 sampai dengan pukul 07:00 Wib
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00 Wib
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23:00 sampai dengan 07:00 Wib wajib memberikan makanan, minuman bergizi dan menjaga kesusilaan dan keamanan keselamatan selama di tempat kerja.

d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23:00 sampai pukul 05:00 Wib

Mengingat UKM Sale Goreng Viona tergolong badan usaha berskala kecil, maka mustahil untuk melaksanakan ketentuan Pasal 76 Undang-Undang Ketenagkerjaan, namun ada beberapa hal yang bisa dipenuhi yaitu:¹⁹

- a. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun, tidak dipekerjakan pada sesi waktu malam. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun hanya dipekerjakan selama 5 jam per hari dimulai dari pukul 07:00 sampai dengan pukul 12:00 Wib.
- b. Bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil maka pihak UKM Sale Goreng Viona akan memberikan izin sementara untuk tidak bekerja. Kalaupun pihak pekerja yaitu perempuan yang sedang hamil tersebut ingin tetap bekerja maka waktu kerjanya dipersingkat dengan tetap memperhatikan kesehatannya.
- c. Pada UKM Sale Goreng Viona pekerjaan mengolah makanan yang dilakukan pada sesi malam hanya dikerjakan oleh pekerja/ buruh laki-laki saja. Namun hal tersebut tetap memberikan makanan serta minuman kepada pekerja/buruh.

¹⁹ Wawancara dengan Bapak Azwan, Pemilik UKM Sale Goreng Viona, tanggal 1 November 2014, pukul 10:00 Wib.

Bagi UKM Sale Goreng Viona sendiri, banyak mempekerjakan pekerja/buruh perempuan dengan pertimbangan bahwa pekerja/buruh perempuan lebih ulet dan rajin dalam bekerja kemudian lebih mudah dalam mengaturnya.

2. Waktu Kerja

Hal tersebut tertera dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya waktu bekerja bagi pekerja/buruh diperusahaan kecil menengah terbagi dua, yakni:

a. Lima hari kerja

Dalam pasal ini disebutkan bahwa bagi perusahaan yang memberlakukan system kerja lima hari, maka dalam satu hari pekerja/buruh bekerja dengan waktu 8 (delapan) jam dan dalam 4 (empat) minggu 4 (empat) puluh jam bekerja.

b. Enam hari kerja

Jika perusahaan menggunakan sistem kerja 6 (enam) hari, maka dalam satu hari pekerja/buruh itu bekerja dengan waktu 7 (tujuh) jam dan dalam 1 (satu) minggu bekerja 40 (empat puluh) jam.

Dalam Pasal 78 dijelaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 harus memenuhi syarat :

- a. Ada persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan
- b. Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Peraturan kerja lembur hanya boleh 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan dibayar sesuai dengan produktivitas pekerja/buruh yang bersangkutan. Namun dalam ketentuan Pasal 78 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, ketentuan kerja lembur tidak berlaku bagi pekerjaan tertentu yang diatur kemudian dalam Keputusan Menteri.

Sebagaimana waktu kerja telah diatur dalam pasal tersebut tidak boleh melebihi waktu kerja yang sudah ditentukan. Jika waktu kerja tersebut melebihi waktu normal, maka waktu kerja itu dianggap sebagai waktu lembur dan dengan waktu kerja setelah 4 (empat) jam bekerja secara terus menerus diberikan setengah jam waktu istirahat.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Azwan, waktu masuk kerja bagi pekerja/buruh di UKM Sale Goreng Viona yaitu pukul 07:00 dan selesai pada pukul 15:00 Wib. Bagi pekerja/buruh diberikan waktu istirahat siang yaitu pada pukul 12:00 Wib dan kembali bekerja pada pukul 13:00 Wib. Waktu selesai bekerja bagi pekerja/buruh bervariasi, namun maksimal pada pukul 15:00 Wib. Bagi pekerja/buruh perempuan biasanya pulang pada pukul 14:00 Wib dan mengurus kebutuhan keluarganya masing-masing.²⁰

²⁰ Wawancara dengan Bapak Azwan, Pemilik UKM Sale Goreng Viona, tanggal 1 November 2014, pukul 10:00 Wib.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pasal 86 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

- 1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a) keselamatan dan kesehatan kerja;
 - b) moral dan kesusilaan; dan
 - c) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
- 2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya (*hazard*) dan risiko (*risk*) terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis dalam mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan yang mungkin terjadi. Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari

bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung .pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja
- b) Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
- c) Teliti dalam bekerja
- d) Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Pekerja/buruh yang bekerja pada UKM Sale Goreng Viona diperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja melalui cara, yaitu:

- a. Bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pemotongan maka akan diberikan sarung tangan khusus.
- b. Bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan penggorengan, peralatan yang digunakan harus aman seperti penggunaan tabung gas agar terhindar dari bahaya kebakaran akibat ledakan.
- c. Untuk kesehatan kerja, bagi pekerja/buruh yang bekerja pada bagian dapur diberikan masker agar terhindar dari asap.

Walaupun UKM Sale Goreng Viona belum mempunyai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi, namun apabila terdapat kecelakaan kerja baik yang disebabkan akibat perlatan yang digunakan ataupun karena kelalaian, maka pihak UKM yang akan bertanggungjawab. Namun sampai

saat ini belum terdapat kecelakaan kerja, walaupun ada itu hanya kecelakaan kecil seperti luka bakar akibat terkena wajan penggorengan.

4. Pengupahan

Upah yang diberikan oleh para pengusaha secara teoritis dianggap sebagai harga dari tenaga yang dikorbankan pekerja untuk kepentingan produksi, sehubungan dengan hal itu maka upah yang diterima pekerja dapat dibedakan dua macam yaitu:

- 1) Upah Nominal, yaitu sejumlah upah yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima secara rutin oleh para pekerja;
- 2) Upah Riil adalah kemampuan upah nominal yang diterima oleh para pekerja jika ditukarkan dengan barang dan jasa, yang diukur berdasarkan banyaknya barang dan jasa yang bisa didapatkan dari pertukaran tersebut. Kebijakan upah di Indonesia merujuk pada standar kelayakan hidup bagi para pekerja. Undang Undang Republik Indonesia No. 13/2003 tentang Tenaga Kerja menetapkan bahwa upah minimum harus didasarkan pada standar kebutuhan hidup layak (KHL). Pasal 1 Ayat 1 dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1 Tahun 1999, mendefinisikan upah minimum sebagai "*Upah bulanan terendah yang meliputi gaji pokok dan tunjangan tetap...*". Sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja, upah yang diberikan dalam bentuk tunai harus ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara

pengusaha dengan pekerja, termasuk tunjangan, baik untuk pekerja itu sendiri maupun keluarganya. Upah minimum adalah upah pokok dan tunjangan yang ditetapkan secara regional, sektoral maupun subsektoral. Peraturan Menteri tersebut lebih jauh juga menetapkan upah minimum sektoral pada tingkat provinsi harus lebih tinggi sedikitnya lima persen dari standar upah minimum yang ditetapkan untuk tingkat provinsi. Demikian juga, upah minimum sektoral di tingkat kabupaten/kota harus lebih tinggi lima persen dari standar upah minimum kabupaten/kota tersebut. Menurut Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kebijakan pemerintah mengenai pengupahan yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

a) Upah Minimum

Upah Minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak di setiap propinsi berbeda-beda, maka disebut Upah Minimum Propinsi. Menurut Permen Nomor 1 Tahun 1999 Pasal 1 ayat (1), Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah ini berlaku

bagi mereka yang lajang dan memiliki pengalaman kerja 0-1 tahun, berfungsi sebagai jaring pengaman, ditetapkan melalui Keputusan Gubernur berdasarkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan dan berlaku selama 1 tahun berjalan. Apabila kita merujuk ke Pasal 94 Undang-Undang (UU) Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Definisi tunjangan tetap disini adalah tunjangan yang pembayarannya dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran atau pencapaian prestasi kerja.

b) Upah lembur kerja

Pekerjaan yang dilakukan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5(lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu.

c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan

Dalam hal ini pekerja/buruh tidak mendapatkan upah jika tidak masuk kerja walaupun berhalangan, karena upah yang diterima dihitung untuk 1 (satu) hari kerja. Maka pekerja harus melakukan pekerjaan demi mendapatkan upah yang lebih banyak walau harus menahan sakit.

d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya.

Pada Usaha Kecil Menengah (UKM), jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan maka pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan imbalan berupa upah atau gaji.

e) Upah karena menjalankan hak untuk istirahat

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di UKM Sale Goreng Viona, beberapa upah yang diberikan kepada para pekerja diantaranya yaitu:²¹

a. Upah Minimum

Pekerja/buruh diberikan upah sebesar Rp 45. 000 per hari atau Rp 1.350.000 per bulannya.

b. Upah Kerja Lembur

²¹ Wawancara dengan Bapak Azwan, Pemilik UKM Sale Goreng Viona, tanggal 1 November 2014, pukul 10:00 Wib.

Bagi pekerja/buruh yang lembur dalam waktu tertentu sesuai kebutuhan UKM, maka pekerja/buruh mendapatkan tambahan upah Rp 15.000 perjam nya.

c. Bentuk dan cara pembayaran upah

Bentuk pembayaran upah dilakukan secara langsung tiap akhir bulan. Namun bagi pekerja/buruh yang membutuhkan dana segera, maka akan dibayar per harinya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Azwan, upah tidak dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan, namun terdapat pengecualian, diantaranya:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Dalam hal ini pekerja/buruh jika mengalami sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaan, namun pembayaran dilakukan secukupnya sesuai kemampuan UKM.
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sedang dalam proses kelahiran. Maka pekerja/buruh yang bersangkutan akan tetap mendapatkan upah namun tidak ditentukan besaran upahnya.
- c. Pekerja/ buruh yang sedang menjalankan perintah agama sesuai keyakinan masing-masing.

5. Kesejahteraan

Pada Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, untuk meningkatkan kesejahteraan

bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Azwan, pada umumnya UKM dengan modal yang kecil tidak mampu untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, namun ada beberapa hal yang UKM berikan dalam rangka membantu memberikan kesejahteraan yaitu:

- a. Memberikan tunjangan hari raya pada setiap Idul Fitri
- b. Memberikan tambahan panghasilan yang diberikan tidak secara berkalan apabila UKM mendapat keuntungan lebih.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari permusan masalah yang penulis kemukakan serta pembahsannya, baik yang berdasarkan atas teori maupun data-data penulis dapatkan selama penelitian, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi pekerja/buruh pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Sale Goreng Viona Muaro Bungo, secara garis besar belum terpenuhi, namun pihak UKM Sale Goreng Viona berusaha menwujudkannya melalui upaya-upaya sebagai berikut:
 - a. Para pekerja digaji sebesar Rp 45.000 per hari atau Rp 1.350.000 per bulan. Dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi Jambi yaitu sebesar Rp 1.570.500 perbulan, tentulah gaji pekerja tidak termasuk kategori layak karena lebih kecil dari UMP Jambi. Pemberian upah sebesar Rp 45.000 per hari atau Rp 1.350.000 per bulan oleh UKM Sale Goreng Viona sesuai dengan kemampuan UKM, mengingat UKM Sale Goreng Viona hanya dengan modal yang terbatas dan juga hasil penjualan yang juga tidak terlalu besar sehingga hanya dapat memberikan upah secukupnya.

- b. Berdasarkan wawancara dengan salah seorang pekerja mengatakan, meskipun telah diucapkan secara lisan tanpa perjanjian sebelum bekerja mengenai aturan terkait cara kerja, jam kerja, dan gaji yang akan diterima setiap bulannya, para pekerja mengeluhkan terkait besaran gaji yang ditermanya. Walaupun upah yang kami terima jauh dari UMP, tetapi kami tetap bekerja untuk memnuhi kebutuhan sehari-hari terutama untuk keluarga.
- c. Dalam hal pekerja/buruh yang berumur 13 sampai 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial. Kemudian harus memenuhi syarat-syarat tertentu diantaranya tidak mengganggu waktu sekolah. Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, setiap anak boleh melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan, kesehatan, mental, dan social.
- d. Dihubungkan dengan UKM Sale Goreng Viona, tidak terdapat adanya pekerja yang tergolong anak. Menurut bapak Azwan, mempekerjakan anak sangat tidak etis, mengingat pekerjaan yang dilakukan mempunyai resiko yang besar bagi seorang anak. Namun kedepannya tidak tertutup kemungkinan UKM Sale Goreng Viona merekrut pekerja anak dengan memperhatikan beban pekerjaan yang sesuai denga kemampuan anak.

2. Pelaksanaan Pemenuhan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi pekerja UKM sale Goreng Viona Muaro Bungo. Pemenuhan HAM bagi pekerja berarti usaha yang dilakukan oleh perusahaan atau dalam hal ini UKM Sale Goreng Viona dalam memenuhi hak-hak pekerja. Adapun hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

a. Perlindungan terhadap perempuan

Adapun perlindungan terhadap perempuan tertera pada Pasal 76 Undang-Undang Keteanagakerjaan yang menyebutkan:

a) Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun, tidak dipekerjakan pada sesi waktu malam. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 tahun hanya dipekerjakan selama 5 jam per hari dimulai dari pukul 07:00 sampai dengan pukul 12:00 Wib.

b) Bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang hamil maka pihak UKM Sale Goreng Viona akan memberikan izin sementara untuk tidak bekerja. Kalaupun pihak pekerja yaitu perempuan yang sedang hamil tersebut ingin tetap bekerja maka waktu kerjanya dipersingkat dengan tetap memperhatikan kesehatannya.

c) Pada UKM Sale Goreng Viona pekerjaan mengolah makanan yang dilakukan pada sesi malam hanya dikerjakan oleh pekerja/buruh laki-laki saja. Namun hal tersebut tetap memberikan makanan serta minuman kepada pekerja/buruh.

b. Waktu Kerja

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Azwan, waktu masuk kerja bagi pekerja/buruh di UKM Sale Goreng Viona yaitu pukul 07:00 dan selesai pada pukul 15:00 Wib. Bagi pekerja/buruh diberikan waktu istirahat siang yaitu pada pukul 12:00 Wib dan kembali bekerja pada pukul 13:00 Wib. Waktu selesai bekerja bagi pekerja/buruh bervariasi, namun maksimal pada pukul 15:00 Wib. Bagi pekerja/buruh perempuan biasanya pulang pada pukul 14:00 Wib dan mengurus kebutuhan keluarganya masing-masing.

c. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Walaupun UKM Sale Goreng Viona belum mempunyai sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi, namun apabila terdapat kecelakaan kerja baik yang disebabkan akibat peralatan yang digunakan ataupun karena kelalaian, maka pihak UKM yang akan bertanggungjawab. Namun sampai saat ini belum terdapat kecelakaan kerja, walaupun ada itu hanya kecelakaan kecil seperti luka bakar akibat terkena wajan penggorengan.

d. Pengupahan

UKM Sale Goreng Viona, beberapa upah yang diberikan kepada para pekerja diantaranya yaitu:

a) Upah Minimum

Pekerja/buruh diberikan upah sebesar Rp 45. 000 per hari atau Rp 1.350.000 per bulannya.

b) Upah Kerja Lembur

Bagi pekerja/buruh yang lembur dalam waktu tertentu sesuai kebutuhan UKM, maka pekerja/buruh mendapatkan tambahan upah Rp 15.000 perjam nya.

c) Bentuk dan cara pembayaran upah

Bentuk pembayaran upah dilakukan secara langsung tiap akhir bulan. Namun bagi pekerja/buruh yang membutuhkan dana segera, maka akan dibayar per harinya.

e. Kesejahteraan

UKM dengan modal yang kecil tidak mampu untuk memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh, namun ada beberapa hal yang UKM berikan dalam rangka membantu memberikan kesejahteraan yaitu:

a) Memberikan tunjangan hari raya pada setiap Idul Fitri

b) Memberikan tambahan panghasilan yang diberikan tidak secara berkalan apabila UKM mendapat keuntungan lebih.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka sebagai akhir dari seluruh tulisan ini, dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Setiap orang berhak untuk mendapat pekerjaan dan penghidupan yang layak seperti yang diamanatkan Pasal 27 dan Pasal 28D UUD 1945. Artinya dalam hal ini pekerja/buruh berhak untuk diperhatikan kesejahteraannya berupa imbalan dan segala penunjangnya. Bagi pengusaha atau pemilik usaha seperti UKM, perlu mengetahui terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk dapat memahami hak-hak pekerja/buruh.
2. Perlu peran pemerintah untuk melakukan sosialisasi terkait Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada para pengusaha atau pemilik usaha. Agar dapat tercipta kesadaran hukum bagi para pengusaha atau pemilik usaha untuk dapat memenuhi hak-hak pekerja yang diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- C.S.T. Kansil. 2003. *Sekitar Hak Asasi Manusia Dewasa Ini*, Jakarta, Karya Unipress.
- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramitha
- Masyhur Effendi. *Dimensi dan Dinamika Hak Asasi Manusia dalam Hukum Nasional dan Internasional*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Miriam Budiarto. 2010. *Dasar-Dasar Ilmu politik*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2010, hal 120-121
- Robert Audi dalam Majda El-Muhtaj. 2005. *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi-konstitusi Indonesia*, Jakarta: Kencana.
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, hlm 60.
- Soejono dan H. Abdurrahman, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 1990. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zaeni Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Sumber lainnya

Melalui situs <http://harrytyajaya.blogspot.com/2011/05/pengertian-tenaga-kerja.html>.

Melalui situs <http://repository.usu.ac.id/> diakses pada hari Senin tanggal 17 Maret 2014 jam 13.55