

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Republik Indonesia sebagai negara hukum (*rechtstaat*) memiliki kewajiban konstitusional untuk menjamin perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) bagi setiap warga negaranya tanpa terkecuali.¹ Landasan filosofis tersebut termaktub dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya pada Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang menjamin perlakuan yang sama di hadapan hukum, serta Pasal 28I Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun. Dalam dimensi ekonomi, prinsip ini diwujudkan melalui hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

Dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang sangat kompleks karena melibatkan 2 (dua) pihak dengan posisi tawar yang cenderung tidak seimbang, yaitu Pengusaha dan Pekerja.² Untuk menjamin keadilan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui Pasal 6 secara tegas menginstruksikan bahwa “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa*

¹ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, h. 71

² Eka Ari Endrawati dan Diah Turis Kaemirawati, *Hukum Tenaga Kerja dan Industri (HTKI)*, Sidoarjo: Media Penerbit Indonesia, 2024, h. 31

diskriminasi dari pengusaha". Prinsip non-diskriminasi tersebut bukan hanya sekadar norma domestik semata, melainkan refleksi dari komitmen internasional Indonesia yang telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor 111 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.³ Konvensi ILO (*International Labour Organization*) atau Organisasi Perburuhan Internasional merupakan instrumen hukum internasional yang menetapkan standar minimum ketenagakerjaan global. Ketika suatu negara meratifikasi konvensi ini, standar tersebut wajib diintegrasikan ke dalam hukum dan kebijakan nasional negara yang bersangkutan.

Namun, dinamika hukum ketenagakerjaan pasca pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menunjukkan adanya tantangan baru dalam implementasi prinsip non-diskriminasi tersebut. Salah satu isu krusial yang muncul adalah semakin lebarnya celah perlakuan berbeda (*disparate treatment*) antara pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).⁴ Meskipun secara yuridis perbedaan status tersebut didasarkan pada jangka waktu dan sifat pekerjaan, namun dalam praktiknya sering kali terjadi diskriminasi substantif dalam aspek pemenuhan hak-hak sekunder seperti tunjangan kesejahteraan, fasilitas

³ I Kurniawan, I. R. S. Khoirunnisa, dan A. Firmansyah, "Penerapan Prinsip Non-Diskriminasi dalam Dunia Kerja di Indonesia," *Journal of Law, Administration, and Social Science* 4, Nomor 6, 2024, h. 1260

⁴ Agusmidah, "Dualisme Perlindungan Hukum Pekerja dalam Rezim UU Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Lingkungan dan Perburuhan* 3, Nomor 2, 2024, h. 145

jaminan sosial tambahan, hingga peluang pengembangan karier.⁵ Fenomena tersebut menciptakan segmentasi kelas pekerja didalam satu entitas perusahaan yang sama, di mana pekerja PKWT sering kali diposisikan sebagai ‘pekerja kelas kedua’ dengan perlindungan yang lebih rentan dibandingkan pekerja dengan status PKWTT, meskipun melakukan beban kerja yang identik.

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, diskriminasi antara pekerja PKWT dan PKWTT sering kali menjadi sengketa yang dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Beberapa fenomena yang mencerminkan tindakan diskriminasi tersebut salah satunya yaitu diskriminasi dalam pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan bonus, banyak perusahaan yang memberikan besaran bonus tahunan atau fasilitas kesejahteraan tambahan (seperti asuransi kesehatan swasta kelas satu atau tunjangan transportasi) hanya kepada pekerja PKWTT saja. Meskipun pekerja PKWT memiliki beban kerja dan target yang sama, mereka terkadang hanya diberikan hak minimal sesuai undang-undang.

Selain itu, juga terjadi diskriminasi terhadap fasilitas kesejahteraan dan jaminan sosial. Terdapat kasus di mana pekerja PKWTT mendapatkan fasilitas penunjang seperti pinjaman karyawan, dana pensiun sukarela (DPLK), atau fasilitas keanggotaan klub tertentu, sementara pekerja PKWT tidak diberikan akses-akses tersebut. Hal yang demikian ini sering dianggap

⁵ M. Fauzan, “Dinamika Hubungan Kerja PKWT dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Pekerja di Indonesia,” *Mimbar Hukum* 36, Nomor 1, 2025, h. 22

sebagai bentuk diskriminasi tidak langsung karena status ‘kontrak’ dijadikan alasan untuk membatasi hak kesejahteraan yang sifatnya melampaui standar minimal peraturan perundang-undangan.

Kemudian, terdapat pula fenomena ‘PKWT Abadi’ yang merupakan sebagai pelanggaran masa kerja.⁶ Salah satu bentuk diskriminasi paling nyata adalah ketika pekerja PKWT dipekerjakan untuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap (*core business*) dan terus-menerus diperpanjang kontraknya tanpa pernah diangkat menjadi pekerja PKWTT. Pekerja PKWT dikontrak berulang kali sehingga melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang. Secara hukum, pekerja PKWT tersebut seharusnya telah berubah status menjadi PKWTT, namun perusahaan tetap memberikan hak-hak terbatas selevel PKWT.

Selain itu, diskriminasi dalam kesempatan pengembangan karier (pelatihan) juga marak terjadi. Pekerja PKWTT biasanya mendapatkan prioritas utama dalam program pelatihan sertifikasi internasional atau program *management trainee*. Sebaliknya, pekerja PKWT jarang dilibatkan dalam pelatihan strategis karena perusahaan merasa ‘investasi’ tersebut akan sia-sia jika kontrak tidak diperpanjang. Hal yang demikian ini menutup peluang pekerja PKWT untuk memajukan dirinya secara kolektif, yang tentu saja bertentangan dengan Pasal 28C Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 bahwa “*Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan*

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Undang-Undang Cipta Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2024, h. 88

haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.”

Tindakan diskriminasi dalam hubungan kerja secara nyata tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2021. Dalam putusan tersebut, pekerja dikontrak (PKWT) berulang kali untuk pekerjaan yang merupakan bagian dari proses produksi inti perusahaan. Pekerja menuntut agar dianggap sebagai PKWTT dan mendapatkan hak pesangon yang setara dengan pekerja tetap saat diputuskan hubungan kerjanya. Kemudian, melalui Pertimbangan Hakim yang menyatakan bahwa PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap adalah batal demi hukum. Oleh karena itu, hubungan kerja berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja. Sehingga, Perusahaan dihukum untuk membayar hak-hak pekerja seperti pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana standar PKWTT, karena memperlakukan pekerja sebagai PKWT secara ilegal adalah bentuk pengabaian hak asasi pekerja.

Selain itu, juga tertuang dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jkt.Pst. Dalam putusan tersebut, seorang pekerja PKWT menggugat perusahaan tempatnya bekerja karena adanya perbedaan pemberian bonus produksi dan tunjangan kesehatan antara pekerja PKWT dengan pekerja tetap (PKWTT) untuk level jabatan yang sama. Penggugat menggunakan dasar hukum Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Asas Non-Diskriminasi) sebagai dasar bahwa

pengusaha wajib memberikan perlakuan yang sama. Kemudian melalui Pertimbangan Hakim, bahwa sering kali melihat pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau Peraturan Perusahaan (PP). Jika dalam PKB disebutkan bahwa tunjangan tertentu hanya untuk PKWTT, hakim cenderung melihat itu sebagai kesepakatan para pihak. Namun, jika menyangkut upah pokok dan hak dasar keamanan kerja, hakim menekankan pada kesetaraan.

Dari beberapa contoh kasus tersebut menunjukkan bahwasanya perbedaan perlakuan yang didasarkan semata-mata pada status ikatan kerja tersebut dapat memicu pertanyaan mendasar mengenai sejauh mana hukum positif Indonesia mampu menegajawantahkan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan yang diamanatkan oleh konstitusi. Berangkat dari latar belakang tersebut, penelitian ini bermaksud untuk meninjau secara mendalam mengenai indikasi diskriminasi dalam hubungan kerja antara PKWT dan PKWTT serta bagaimana perlindungan hukum yang seharusnya diberikan berdasarkan perspektif Hak Asasi Manusia.

1.2 Rumusan Masalah

“Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum terhadap korban diskriminasi dalam hubungan kerja PKWT dan PKWTT yang sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia?
2. Bagaimana konsep diskriminasi dalam hubungan kerja menurut hukum nasional dan instrumen HAM internasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka dapat dikemukakan tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaturan perlindungan hukum terhadap korban diskriminasi dalam hubungan kerja PKWT dan PKWTT yang sesuai dengan prinsip Hak Asasi Manusia.
2. Untuk menganalisis konsep diskriminasi dalam hubungan kerja menurut hukum nasional dan instrumen HAM internasional.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis bagi penulis maupun bagi pembaca, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan kajian lanjutan. Selain itu, juga diharapkan dapat menambah pengetahuan, informasi, maupun pemahaman mengenai perlindungan hukum terhadap korban diskriminasi, utamanya didalam hubungan kerja agar selaras dengan prinsip Hak Asasi Manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengaturan perlindungan hukum terhadap korban diskriminasi, terutama bagi subyek yang terlibat didalamnya seperti Pengusaha

(pemberi kerja), Tenaga Kerja, serta Aparat Penegak Hukum yang berwenang.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Landasan Konseptual

1.5.1.1 Pengertian Pekerja dan Pengusaha

Dalam dunia ketenagakerjaan, pekerja merupakan salah satu subjek hukum utama yang menjadi penggerak roda perekonomian dan pembangunan nasional. Secara yuridis, Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja atau buruh sebagai “*Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”. Esensi dari kedudukan pekerja tidak hanya dilihat dari aspek administratif semata, melainkan dari keterikatan mereka dalam sebuah hubungan hukum yang menuntut curahan tenaga, keahlian, dan waktu demi mewujudkan tujuan produktivitas. Oleh karena itu, hukum menempatkan pekerja sebagai pihak yang wajib dilindungi hak-hak dasarnya guna menjaga martabat kemanusiaan mereka di lingkungan kerja.

Di sisi lain, kedudukan pekerja secara doktrinal dipertegas oleh para ahli hukum untuk melihat esensi ketergantungan ekonomis yang melekat pada diri mereka. Pekerja dipandang sebagai pihak yang menyerahkan jasa dan tenaganya kepada pihak lain untuk melakukan suatu pekerjaan di bawah perintah, dengan mengharapkan kontraprestasi berupa upah demi memenuhi kelangsungan hidup diri

dan keluarganya. Ketergantungan ekonomi dan yuridis inilah yang menyebabkan posisi tawar pekerja secara sosiologis cenderung lebih lemah jika dibandingkan dengan pemberi kerja. Atas dasar ketimpangan struktural tersebut, hukum ketenagakerjaan hadir dengan sifat perlindungan (*protective*) untuk membentengi pekerja dari potensi eksploitasi dan tindakan diskriminatif.

Sebaliknya, pengusaha merupakan subjek hukum yang bertindak sebagai pemberi kerja dan pemilik modal atau perantara dalam menjalankan suatu kesatuan produksi. Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha didefinisikan secara luas yang mencakup orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, perusahaan milik orang lain, maupun yang mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Pengusaha memiliki otonom yurisdiksi di dalam perusahaan untuk mengorganisasi sumber daya, menetapkan target produksi, serta memberikan perintah kepada pekerja melalui Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Meskipun pengusaha memiliki hak prerogatif untuk mengelola usahanya dan membuat kesepakatan kontraktual, kewenangan tersebut dibatasi oleh rambu-rambu hukum positif dan prinsip Hak Asasi Manusia. Pengusaha tidak hanya memegang hak untuk memimpin dan meraih keuntungan ekonomi, tetapi juga memikul tanggung jawab

hukum untuk memberikan syarat-syarat kerja yang adil, menjamin keselamatan kerja, serta memberikan perlakuan yang setara tanpa diskriminasi bagi seluruh pekerjanya. Pertemuan kepentingan hukum antara pekerja yang mencari penghidupan layak dan pengusaha yang menjalankan roda bisnis inilah yang membentuk sebuah hubungan kerja yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sosial di bawah payung hukum ketenagakerjaan nasional.

1.5.1.2 Pengertian PKWT, PKWTT, dan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 14 dikatakan bahwa “*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.*” Dari adanya perjanjian kerja tersebut, kemudian timbul hubungan hukum, yaitu Hubungan Kerja yang kemudian menurut Pasal 1 angka 15 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.*”

Pengertian hubungan kerja tidak hanya bersumber dari undang-undang, tetapi juga diperkaya oleh pendapat para ahli (doktrin) yang menjelaskan esensi dari ikatan antara pemberi kerja dan penerima kerja. Menurut Sendjun H. Manulang,

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan buruh yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian di mana pihak pertama (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak kedua (pengusaha) dengan

*menerima upah, dan pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.*⁷

Suatu perjanjian kerja yang dibuat, kemudian timbul perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu. PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau sering disebut pekerja kontrak, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT memiliki sifat pekerjaan hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya (paling lama 5 (lima) tahun). Berdasarkan aturan terbaru, pekerja PKWT berhak mendapatkan uang kompensasi pada saat berakhirnya jangka waktu kontrak, dengan syarat telah bekerja minimal 1 (satu) bulan secara terus-menerus.

Sedangkan, PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, atau yang sering disebut pekerja tetap, adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Didalam PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan (*probation*) paling lama 3 (tiga) bulan. PKWTT Biasanya untuk pekerjaan yang bersifat terus-menerus, tetap, dan menjadi bagian dari proses produksi inti perusahaan.

⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rhineka Cipta, 2011, h. 55

1.5.1.3 Hakikat Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia (HAM) berakar pada martabat alamiah yang melekat pada setiap manusia sejak lahir. Dalam diskursus hukum, HAM dipandang sebagai hak yang bersifat universal, tidak dapat dicabut (*inalienable*), dan tidak dapat dibagi (*indivisible*). Hak Asasi Manusia merupakan perlindungan terhadap martabat manusia (*human dignity*) dari tindakan kesewenang-wenangan, baik oleh negara maupun pihak lain. Hak Asasi Manusia bukan diberikan oleh negara atau hukum positif, melainkan berasal dari Tuhan Yang Maha Esa atau hukum kodrat (*natural law*). Oleh karena itu, Hak Asasi Manusia bersifat mendahului adanya negara.

Dalam dimensi filosofis dan hukum, HAM memiliki karakteristik utama berupa universalitas dan tidak dapat dibagi (*indivisibility*). Sifat universal menegaskan bahwa HAM berlaku bagi siapa saja, di mana saja, tanpa memandang perbedaan suku, ras, agama, gender, kewarganegaraan, maupun status sosial.⁸ Sementara itu, prinsip tidak dapat dibagi menunjukkan bahwa seluruh aspek hak, baik hak sipil, politik, ekonomi, sosial, maupun budaya merupakan sebagai satu kesatuan yang saling terkait dan tidak boleh dipisahkan.⁹ Keberadaan satu hak senantiasa berkelindan dengan hak lainnya. Sebagai contoh,

⁸ Serlika Aprita dan Yonani Haziq, "Prinsip Universalitas Hak Asasi Manusia dalam Hukum Internasional dan Implementasinya di Indonesia", *Jurnal Hukum dan HAM Yadika*, Vol. 3, Nomor 2, 2023, h. 102

⁹ Majda El Muhtaj, *Dimensi-Dimensi HAM: Mengurai Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya*, Jakarta: Kencana, 2022, h. 14

hak atas pendidikan akan sangat memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengaktualisasikan hak politik maupun hak ekonominya di tengah masyarakat.

Menurut Jack Donnelly, menjelaskan bahwa Hak Asasi Manusia adalah hak yang dimiliki oleh manusia semata-mata karena ia adalah manusia. Hak ini bersifat moral dan menjadi standar dasar bagi kehidupan yang layak.¹⁰ Sedangkan, menurut Bagir Manan memandang Hak Asasi Manusia sebagai hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa. Bagir Manan menekankan bahwa Hak Asasi Manusia merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang.¹¹

Hak Asasi Manusia terletak pada 3 (tiga) pilar utama, yaitu:

1. Kebebasan (*Liberty*), yaitu menjamin ruang bagi individu untuk bertindak tanpa campur tangan yang tidak sah.
2. Kesetaraan (*Equality*), yaitu menjamin bahwa setiap orang diperlakukan sama dihadapan hukum tanpa diskriminasi.
3. Persaudaraan/Solidaritas, yaitu menekankan bahwa pemenuhan hak satu orang tidak boleh melanggar hak orang lain demi kepentingan bersama.

¹⁰ Jack Donnelly, *Universal Human Rights in Theory and Practice*, Ithaca: Cornell University Press, 2013, h. 7

¹¹ Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran dan Pengaturan Hak Asasi Manusia di Indonesia*, Bandung: Alumni, 2001, h. 12

Dengan demikian, hakikat Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan sebagai seperangkat hak yang melekat pada diri manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa sejak dalam kandungan. Hak ini bukanlah pemberian dari suatu kekuasaan politik, kelompok, maupun instansi pemerintah, melainkan sebuah anugerah kodrati yang bersifat universal, langgeng, dan tidak dapat diganggu gugat. Sebagai hak kodrati, HAM menjadi fondasi paling mendasar bagi eksistensi manusia agar dapat hidup secara layak, selaras dengan harkat dan martabat kemanusiaan yang dimilikinya.¹² Tanpa adanya pengakuan terhadap hak-hak dasar ini, manusia akan kehilangan kebebasan hakiki dan potensi penuhnya untuk berkembang secara utuh sebagai individu yang bermartabat.

Secara institusional dan konstitusional, negara memegang peranan krusial sebagai pemangku kewajiban utama (*duty bearer*) dalam ranah perlindungan HAM. Berdasarkan prinsip hukum kontemporer, negara memikul tiga kewajiban fundamental, yaitu kewajiban untuk menghormati (*to respect*), melindungi (*to protect*), dan memenuhi (*to fulfill*) hak-hak warga negaranya. Negara melalui aparat penegak hukum dan instansi terkait tidak boleh melakukan intervensi sewenang-wenang yang merugikan hak individu, melainkan harus aktif menyusun regulasi serta instrumen hukum yang progresif. Komitmen

¹² Rhona K.M. Smith, dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: PUSHAM UII, 2021, h. 25

ini penting guna mencegah terjadinya penyalahgunaan kekuasaan kekuasaan (*abuse of power*) sekaligus menciptakan ruang yang aman bagi warga negara untuk menuntut hak-hak mereka yang dilanggar.

Kesadaran kolektif antara negara dan masyarakat sipil menjadi kunci utama untuk membangun budaya hukum yang responsif terhadap nilai-nilai kemanusiaan.¹³ Ketika hak asasi manusia dihormati secara konsisten, maka stabilitas sosial dan integrasi nasional akan terjaga dengan sendirinya. HAM pada hakikatnya adalah pembatas bagi absolutisme kekuasaan sekaligus jaminan bahwa setiap insan manusia dapat hidup berdampingan dengan penuh rasa hormat, setara, dan merdeka.

1.5.1.4 Diskriminasi Dalam Hubungan Kerja

Diskriminasi dalam hubungan kerja merupakan segala bentuk pembedaan, pengecualian, pembatasan, atau pengutamaan yang dilakukan berdasarkan suku, ras, agama, jenis kelamin, keyakinan politik, hingga status sosial, yang berdampak pada hilangnya atau berkurangnya kesetaraan hak di tempat kerja. Praktik ini mencederai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan yang seharusnya dijamin tanpa diskriminasi bagi setiap warga negara. Penolakan atau perlakuan tidak adil yang didasarkan pada karakteristik personal pekerja dan bukan atas dasar kompetensi atau objektivitas

¹³ Jimly Asshiddiqie, *Hak Asasi Manusia dan Konstitusionalisme*, Jakarta: Sinar Grafika, 2025, h. 89

kerja merupakan pelanggaran nyata terhadap hak asasi pekerja sebagai manusia.¹⁴ Fenomena ini merusak tatanan keadilan sosial dan menghambat terciptanya lingkungan kerja yang inklusif serta produktif.

Soerjono Soekanto memandang diskriminasi sebagai suatu tindakan membeda-bedakan terhadap sesama warga negara berdasarkan warna kulit, golongan, suku, ekonomi, agama, dan lain sebagainya. Hal ini dianggap sebagai hambatan dalam mewujudkan keadilan sosial dan kepastian hukum.¹⁵ Sedangkan, menurut Theodorson dan Theodorson, diskriminasi adalah perlakuan yang tidak seimbang terhadap perorangan, atau kelompok, berdasarkan sesuatu, biasanya bersifat kategorikal, atau atribut-atribut khas, seperti berdasarkan ras, kesukuan, agama, atau keanggotaan kelas-kelas sosial.¹⁶

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka diskriminasi dalam hukum dapat diidentifikasi melalui elemen-elemen berikut:

1. Adanya Pembedaan, yaitu perlakuan yang tidak sama terhadap subjek hukum dalam situasi yang serupa.

¹⁴ Aloysius Uwiyono, *Hukum Ketenagakerjaan: Hak Asasi Pekerja dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Rajawali Pers, 2021, h. 74

¹⁵ Soerjono Soekanto, *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 122

¹⁶ Casram, Membangun Sikap Toleransi Beragama dalam Masyarakat Plural, *Jurnal Ilmiah Agama dan Budaya*, Vol. 1 Nomor 2, 2016, h. 191

2. Adanya Dasar Kriteria, yaitu pembedaan dilakukan berdasarkan status (seperti status pekerja kontrak atau PKWT dengan status pekerja tetap atau PKWTT).
3. Adanya Dampak, yaitu berakibat pada pengurangan atau penghapusan hak-hak dasar (seperti hak atas kesejahteraan).

Secara normatif, larangan praktik diskriminatif ini mencakup seluruh siklus hubungan kerja, mulai dari proses perekrutan (*pre-employment*), masa kerja (*during employment*), hingga pemutusan hubungan kerja (*post-employment*). Pada fase perekrutan, diskriminasi sering kali terselubung dalam kriteria lowongan kerja yang tidak relevan dengan kualifikasi jabatan, seperti persyaratan penampilan fisik atau batasan gender tertentu yang bias. Sementara pada masa kerja, diskriminasi manifest dalam bentuk kesenjangan upah antara pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, serta ketidakadilan dalam akses promosi jabatan.¹⁷ Pola-pola eksklusif ini membatasi mobilitas vertikal pekerja dan melanggengkan ketimpangan kesejahteraan di sektor ketenagakerjaan.

Dalam konteks hubungan kerja, diskriminasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama:¹⁸

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Transformatif*, Yogyakarta: Deepublish, 2022, h. 112

¹⁸ Aloysius Uwiyo, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014, h. 82

1. Diskriminasi Langsung, adalah perlakuan berbeda secara terang-terangan melalui aturan perusahaan atau iklan lowongan kerja (misalnya: hanya menerima PKWTT untuk gender tertentu).
2. Diskriminasi Tidak Langsung, adalah aturan yang terlihat netral namun dalam praktiknya merugikan kelompok tertentu (misalnya: memberikan fasilitas tunjangan kesehatan hanya kepada PKWTT, sementara PKWT yang memiliki risiko kerja yang sama tidak mendapatkannya).

Dengan demikian, diskriminasi dalam hubungan kerja merupakan perlakuan yang tidak adil atau pembedaan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang didasarkan pada alasan-alasan yang tidak terkait dengan kualifikasi profesional atau kinerja. Dalam perspektif hukum, hal ini dianggap sebagai pelanggaran terhadap prinsip kesetaraan dan keadilan. Namun, efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan dalam mengatasi isu diskriminasi masih menghadapi tantangan substansial akibat ketimpangan relasi kuasa (*power relation*) antara pengusaha dan pekerja. Pekerja yang mengalami perlakuan diskriminatif sering kali enggan melaporkan kasusnya karena adanya bayang-bayang intimidasi, mutasi sepihak, hingga ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selain itu, pembuktian tindakan diskriminasi di ranah hukum perburuhan kerap kali rumit karena tindakan tersebut

sering dibungkus dalam koridor “kebijakan internal perusahaan” atau hak prerogatif pengusaha.¹⁹

Perusahaan perlu didorong untuk mengadopsi kebijakan-kebijakan internal yang responsif terhadap gender dan inklusif, seperti penyusunan struktur dan skala upah yang transparan serta penyediaan fasilitas kerja yang aksesibel utamanya bagi pekerja disabilitas.²⁰ Sehingga, sinergi antara serikat pekerja, pengusaha, dan pengawas ketenagakerjaan menjadi pilar utama dalam mendeteksi dan mengeliminasi praktik bias sejak dini. Hanya dengan menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan, maka hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan dapat tercipta demi kesejahteraan yang kolektif.

1.5.2 Landasan Yuridis

1.5.2.1 Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945

Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 adalah hukum dasar tertulis (*statute law*) yang menempati posisi tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia. Dalam menjamin tegaknya Hak Asasi Manusia, maka didalam konstitusi sudah diatur terkait dasar hukum perlindungan Hak Asasi Manusia terhadap perlakuan diskriminasi, antara lain:

¹⁹ Surya Perdana, “Ketimpangan Relasi Kuasa dan Tantangan Pembuktian Diskriminasi dalam Ranah Hukum Perburuhan Indonesia”, *Jurnal Hukum Lex Generalis*, Vol. 5, Nomor 2, 2024, h. 201

²⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, 2025, h. 143

- a. Pasal 28D Ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi “*Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.*” Pasal tersebut merupakan jantung dari tuntutan kesetaraan dalam hukum. Dalam konteks hubungan kerja, pasal ini menjamin bahwa baik pekerja PKWT maupun PKWTT harus mendapatkan perlindungan hukum yang setara dan adil.
- b. Pasal 28I Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi “*Setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.*” Ini adalah pasal yang paling eksplisit melarang tindakan diskriminatif dalam bentuk apapun. Frasa ‘atas dasar apapun’ mencakup status sosial atau status ikatan kerja. Jika perbedaan status PKWT/PKWTT menyebabkan hilangnya hak-hak dasar manusia, maka hal tersebut bertentangan dengan pasal ini.
- c. Pasal 27 Ayat (1) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi “*Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.*” Pasal ini mengatur kesetaraan warga negara dalam lingkup hukum dan pemerintahan.
- d. Pasal 28C Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang berbunyi “*Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan*

haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa dan negaranya.” Setiap pekerja, terlepas dari status kontraknya (PKWT/PKWTT), memiliki hak konstitusional untuk meningkatkan kualitas hidup dan kariernya. Pembatasan akses pelatihan atau pengembangan diri bagi PKWT bisa dianggap menghalangi hak untuk ‘memajukan diri’.

1.5.2.2 Undang-Undang Hak Asasi Manusia

Diskriminasi dalam hubungan kerja merupakan sebagai pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang didasarkan pada perbedaan agama, jenis kelamin, suku, ras, warna kulit, keturunan, pandangan politik, hingga status sosial (termasuk status ikatan kerja) yang berakibat pada pengurangan atau penghapusan pengakuan Hak Asasi Manusia.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, larangan diskriminasi merupakan salah satu pilar utama yang dijabarkan secara eksplisit baik dalam definisi maupun pasal-pasal perlindungan hak, antara lain:

- a. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “*Diskriminasi adalah setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik, yang berakibat*

pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individual maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.”

- b. Pasal 3 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan hukum yang adil serta mendapat kepastian hukum dan perlakuan yang sama di depan hukum.”*
- c. Pasal 3 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia *“Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia, tanpa diskriminasi.”*
- d. Pasal 5 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia *“Setiap orang diakui sebagai pribadi yang berhak memperoleh perlindungan atas hak asasi manusianya dan kebebasan dasar manusianya tanpa diskriminasi.”*
- e. Pasal 5 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia *“Setiap orang yang termasuk kelompok masyarakat yang rentan berhak memperoleh perlakuan dan perlindungan lebih berkenaan dengan kekhususannya.”*

- f. Pasal 38 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “*Setiap warga negara berhak untuk bekerja yang layak bagi kemanusiaan.*”
- g. Pasal 38 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “*Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.*”
- h. Pasal 38 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia “*Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.*”

1.5.2.3 Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang sebagian ketentuannya telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja), larangan diskriminasi ditempatkan sebagai prinsip dasar dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia. Berikut adalah pasal-pasal kunci yang menjadi dasar hukum pelarangan diskriminasi, antara lain:

- a. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh*

pekerjaan.” Pasal ini mengatur hak setiap tenaga kerja pada fase sebelum memasuki hubungan kerja (perekrutan).

- b. Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.*” Ini adalah pasal paling krusial karena mengatur hak pekerja setelah berada dalam hubungan kerja. Frasa ‘perlakuan yang sama’ mencakup segala aspek, mulai dari upah, waktu kerja, fasilitas kesehatan, hingga hak-hak jaminan sosial. Jika pengusaha membedakan hak-hak ini hanya karena status PKWT tanpa alasan objektif (seperti perbedaan risiko atau beban kerja), maka hal itu berpotensi melanggar Pasal 6 ini.
- c. Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “*Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.*” Pasal ini menekankan bahwa penempatan tenaga kerja harus dilakukan berdasarkan kemampuan, bukan latar belakang identitas semata.
- d. Pasal 153 Ayat (1) huruf i Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja yang berbunyi “*Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan*

alasan berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.”

1.5.2.4 Instrumen HAM Internasional

Instrumen Hak Asasi Manusia (HAM) Internasional memberikan standar global yang sangat ketat mengenai larangan diskriminasi. Indonesia, sebagai negara yang telah meratifikasi banyak konvensi internasional, terikat secara hukum untuk menyesuaikan peraturan domestiknya (termasuk hukum ketenagakerjaan) dengan standar internasional tersebut, antara lain:

1. *Universal Declaration of Human Rights (UDHR) 1948*. Deklarasi Universal HAM merupakan dokumen dasar yang mengakui kesederajatan semua manusia.
 - a. Pasal 2 UDHR menjamin bahwa setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan tanpa pengecualian apa pun, termasuk perbedaan status sosial atau asal-usul.
 - b. Pasal 7 UDHR “*Semua orang sama di depan hukum dan berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa diskriminasi.*”
 - c. Pasal 23 Ayat (2) UDHR “*Setiap orang, tanpa diskriminasi apa pun, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.*” Pasal tersebut secara spesifik mengatur bidang kerja.

2. *International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)*. Telah diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik). Pada Pasal 26 ICCPR mengatur bahwa hukum harus melarang diskriminasi dan menjamin perlindungan yang setara bagi semua orang dari diskriminasi atas dasar apa pun, termasuk status kekayaan atau status lainnya.

3. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)*. Telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Pada Pasal 7 ICESCR mengakui hak setiap orang untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menguntungkan, khususnya upah yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa perbedaan apa pun.

4. Konvensi ILO Nomor 111 (*Discrimination in Employment and Occupation*). Ini adalah instrumen internasional paling spesifik yang mengatur diskriminasi di dunia kerja, telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation*

(Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan). Konvensi ini mewajibkan negara untuk mempromosikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dengan maksud untuk menghapuskan segala bentuk diskriminasi.

1.5.3 Landasan Teori

1.5.3.1 Teori Hak Asasi Manusia

Dalam studi hukum, Teori Hak Asasi Manusia merupakan landasan filosofis yang menjelaskan mengapa manusia memiliki hak-hak tertentu yang tidak dapat diganggu gugat. Teori-teori ini terus berkembang mulai dari era hukum kodrat hingga perspektif kolektif.

1. Teori Hukum Kodrat (*Natural Law Theory*)

Teori ini adalah akar tertua dari HAM. Tokoh utamanya seperti John Locke berpendapat bahwa manusia memiliki hak-hak alamiah yang melekat pada dirinya sejak lahir, yaitu hak atas hidup (*life*), kebebasan (*liberty*), dan milik (*property*). Hak-hak ini bersifat universal dan tidak diberikan oleh negara, melainkan oleh Tuhan atau alam. Oleh karena itu, negara tidak dapat mencabut hak tersebut.

2. Teori Positivisme Hukum (*Legal Positivism*)

Teori ini muncul sebagai kritik terhadap hukum kodrat. Menurut penganut positivisme seperti Jeremy Bentham dan John Austin, hak hanya ada jika diatur dalam undang-undang yang

dibuat oleh otoritas yang sah (negara). Tanpa adanya aturan tertulis, maka ‘hak’ dianggap tidak ada secara hukum. Dalam pandangan ini, HAM adalah pemberian negara melalui konstitusi atau undang-undang.²¹

3. Teori Hak-Hak Kolektif (Generasi Ketiga HAM)

Teori ini menekankan bahwa HAM bukan hanya milik individu, tetapi juga milik kelompok atau masyarakat secara kolektif. Ini mencakup hak atas pembangunan, hak atas lingkungan hidup yang sehat, dan hak atas perdamaian. Teori ini sangat relevan untuk mengkritisi ketimpangan struktural dalam masyarakat.²²

1.5.3.2 Teori Kesetaraan

Teori kesetaraan dan non-diskriminasi dalam hubungan kerja merupakan turunan dari prinsip keadilan yang menekankan bahwa setiap pekerja harus diperlakukan berdasarkan kompetensi dan prestasi, bukan berdasarkan atribut personal atau status yang tidak relevan. Berikut adalah penjelasan mengenai teori-teori utama yang mendasari konsep non-diskriminasi dalam hubungan kerja:

²¹ Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-Pilar Demokrasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021, h. 215

²² Muladi, *Hak Asasi Manusia: Hakekat, Konsep, dan Implikasinya dalam Perspektif Hukum dan Masyarakat*, Jakarta: Refika Aditama, 2019, h. 38

1. Teori Kesetaraan Kesempatan (*Equal Opportunity Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa setiap orang harus memiliki akses yang sama terhadap pekerjaan, pelatihan, dan promosi tanpa hambatan yang bersifat diskriminatif. Dalam konteks hubungan kerja, teori ini menuntut agar pemberi kerja memberikan peluang yang setara kepada seluruh pelamar atau pekerja tanpa memandang suku, ras, agama, maupun status ikatan kerja (PKWT atau PKWTT) jika kualifikasinya terpenuhi.²³

2. Teori Upah yang Sama untuk Pekerjaan yang Sama (*Equal Pay for Equal Work*)

Teori ini berakar dari keadilan ekonomi yang menuntut agar tidak ada perbedaan upah bagi pekerja yang melakukan pekerjaan dengan beban, tanggung jawab, dan kualitas yang sama. Jika pekerja PKWT dan PKWTT melakukan tugas yang identik namun menerima kompensasi yang berbeda secara signifikan tanpa alasan objektif, maka hal tersebut dianggap melanggar asas kesetaraan.²⁴

3. Teori Diskriminasi Tak Langsung (*Disparate Impact Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa diskriminasi tidak selalu terjadi melalui kebijakan yang terang-terangan (eksplisit), tetapi bisa melalui aturan yang tampak netral namun berdampak buruk

²³ Aloysius Uwiyono, *Op.Cit.*, h. 82

²⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, *Op.Cit.*, h. 115

pada kelompok tertentu. Contohnya, kebijakan perusahaan yang memberikan tunjangan hanya kepada pekerja dengan masa kerja tanpa batas (PKWTT) secara otomatis mempinggirkan pekerja PKWT, meskipun mereka memberikan kontribusi produktivitas yang sama.²⁵

4. Teori Perlindungan Substantif

Teori ini berpendapat bahwa kesetaraan tidak hanya berarti perlakuan yang sama secara formal (*formal equality*), tetapi juga harus mencapai kesetaraan hasil (*substantive equality*). Artinya, hukum harus memberikan perlindungan lebih (afirmasi) kepada kelompok yang secara struktural lebih lemah, seperti pekerja PKWT yang sering kali memiliki posisi tawar rendah di hadapan pengusaha.²⁶

1.5.3.3 Prinsip Non-Diskriminasi Dalam Hubungan Kerja

Prinsip non-diskriminasi dalam hubungan kerja adalah pilar utama hukum ketenagakerjaan yang menjamin bahwa setiap individu memiliki akses dan perlakuan yang sama dalam dunia kerja, tanpa memandang latar belakang identitas yang tidak relevan dengan kompetensi kerja. Prinsip Non Diskriminasi menuntut agar pengusaha atau pemberi kerja mengambil keputusan (seperti perekrutan,

²⁵ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016, h. 94

²⁶ Bagir Manan, *Perkembangan Pemikiran..., Op.Cit.*, h. 45

pemberian upah, promosi, hingga pemutusan hubungan kerja) hanya berdasarkan faktor objektif (keahlian, pengalaman, dan produktivitas). Segala bentuk pembedaan yang didasarkan pada ras, agama, jenis kelamin, pandangan politik, maupun status sosial/ikatan kerja (seperti PKWT dan PKWTT) dianggap sebagai pelanggaran prinsip ini jika tidak memiliki alasan teknis yang sah.

Prinsip non-diskriminasi mencakup seluruh tahapan hubungan kerja, yaitu:

- a. Pra-Kerja: Larangan mencantumkan kualifikasi yang bersifat diskriminatif dalam iklan lowongan kerja.
- b. Selama Bekerja: Meliputi kesetaraan dalam pemberian upah, tunjangan, jaminan sosial, pelatihan, dan pengembangan karier.
- c. Pasca-Kerja: Larangan melakukan PHK atas dasar diskriminatif (misalnya PHK karena pekerja hamil atau karena perbedaan paham politik).

1.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki tema yang sama, namun memiliki fokus pembahasan yang berbeda, dan tentu saja penelitian yang sedang ditulis saat ini memiliki fokus pembahasan yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut. Sehingga, penelitian yang dilakukan saat ini bukan pengulangan atau duplikasi dari kajian atau

penelitian yang telah ada. Hal tersebut dapat ditelaah dari judul maupun isu pembahasan dari penelitian sebelumnya, yaitu:

No	Keterangan	Uraian
1.	Nama	Mutiara Putri Nabila (2022)
	Sumber	Universitas Islam Malang
	Judul	Perlindungan Hukum Atas Diskriminasi Terhadap Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia
	Perbedaan	Penelitian tersebut berfokus dalam menganalisis bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah atas diskriminasi bagi tenaga kerja penyandang disabilitas ditinjau dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perspektif HAM, serta peluang bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan.
2.	Nama	Amanda Raissa (2020)
	Sumber	Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
	Judul	Perlindungan Bagi Para Pencari Kerja dari Kualifikasi Perusahaan yang Diskriminatif
	Perbedaan	Penelitian tersebut berfokus dalam menganalisis fenomena diskriminasi terhadap para pencari kerja dengan tujuan untuk melindungi para pencari kerja dari diskriminasi kualifikasi lowongan pekerjaan yang mempersulit calon pekerja mendapatkan pekerjaan, seperti diskriminasi usia, diskriminasi fisik, serta diskriminasi dalam bentuk pengalaman.
3.	Nama	Nadila (2024)
	Sumber	Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
	Judul	Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus: <i>Cleaning Service</i> Pada Badan Pengelola Masjid Istiqlal)
	Perbedaan	Penelitian tersebut berfokus dalam menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja perempuan terkhusus pada bagian <i>cleaning service</i> dalam

		perspektif hukum positif dalam prakteknya pada Badan Pengelola Masjid Istiqlal.
--	--	---

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif (*normatif law research*) merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang.²⁷ Objek kajian penelitian hukum normatif ini menitikberatkan pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan untuk menemukan aturan hukum, prinsip hukum, atau doktrin hukum. Penelitian ini juga bertujuan untuk menetapkan norma atau aturan yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti saat ini, yaitu terkait perlindungan hukum terhadap korban diskriminasi di lingkup hubungan kerja.

1.7.2 Metode Pendekatan

Penelitian hukum normatif ini menggunakan 3 (tiga) pendekatan yaitu:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Suatu penelitian normatif menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena yang akan diteliti berbagai aturan

²⁷ Suyanto, *Metode Penelitian Hukum: Pengantar Penelitian Normatif, Empiris dan Gabungan*, Gresik: Unigres Press, 2022, h. 78

hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.²⁸ Sehingga, penelitian ini dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perlindungan terhadap diskriminasi dalam lingkup hubungan kerja di Indonesia. Pendekatan ini bertujuan untuk mengetahui kelemahan dari peraturan perundang undangan yang digunakan dalam mengatur terkait perlindungan hukum korban diskriminasi di lingkup hubungan kerja tersebut.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Penelitian ini menelaah dari pandangan para ahli untuk dijadikan sebagai acuan dalam penelitian, sehingga dapat membangun argumentasi hukum ketika menyelesaikan problematika dari pengaturan perlindungan hukum pada korban diskriminasi di lingkup hubungan kerja. Pandangan atau doktrin dari para ahli akan memperjelas dari ide-ide dengan memberikan pengertian, konsep, opini, teori, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan.²⁹

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dihadapi, yaitu kasus-kasus terkait tindakan atau

²⁸ *Ibid*, h. 124

²⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016, h. 177

perbuatan yang dapat mengarah pada tindak diskriminasi yang terjadi didalam lingkup hubungan kerja, utamanya yaitu perbedaan perlakuan kepada tenaga kerja PKWT dengan PKWTT didalam perusahaan.

1.7.3 Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini menggunakan sumber-sumber bahan hukum yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undang atau putusan-putusan hakim.³⁰ Bahan Hukum Primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- 3) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja;
- 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

³⁰ *Ibid*, h. 181

- 5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- 6) *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) Tahun 1948;
- 7) *International Covenant on Civil and Political Rights* (ICCPR);
- 8) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional Tentang Hak-Hak Sipil dan Politik);
- 9) *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (ICESCR);
- 10) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya);
- 11) Konvensi ILO Nomor 111 (*Discrimination in Employment and Occupation*);
- 12) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination In Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan);

- 13) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 220/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Jkt.Pst;
- 14) Putusan Mahkamah Agung Nomor 121 K/Pdt.Sus-PHI/2021.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Bahan penelitian hukum sekunder meliputi buku-buku literatur hukum, jurnal-jurnal hukum, maupun komentar atas putusan pengadilan. Selain itu, juga menggunakan doktrin para ahli, hasil penelitian, dan hasil karya ilmiah dari para sarjana, serta artikel, tesis, skripsi atau laporan penelitian terdahulu.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.³¹ Dalam penelitian ini, menggunakan bahan hukum tersier yaitu kamus hukum dan kamus bahasa-bahasa untuk mencari istilah

³¹ Salim H. S dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015, h. 16

istilah guna menjelaskan hal-hal yang tercantum dalam bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berisi uraian logis terkait prosedur pengumpulan bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, serta bahan hukum tersebut diinventarisasi dan diklarifikasi. Pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan cara studi kepustakaan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan diskriminasi dalam lingkup hubungan kerja. Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku literatur hukum, maupun jurnal- jurnal hukum. Gagasan hukum didapatkan dari konsep, opini, teori, asas, maupun doktrin-doktrin dari para ahli. Serta didapatkan dari hasil karya ilmiah, artikel, tesis, dan skripsi atau laporan penelitian terdahulu. Pengumpulan bahan hukum sekunder dilakukan dengan cara menelaah pustaka, baik secara manual maupun secara online melalui internet.

1.7.5 Teknik Analisis Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, setelah bahan-bahan hukum terkumpul, maka bahan-bahan hukum tersebut kemudian dianalisis untuk mendapatkan konklusi terkait dengan isu hukum yang sedang diteliti. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelitian hukum ini yaitu:

- a. Mengidentifikasi fakta-fakta hukum mengenai hal-hal yang tidak relevan dalam menetapkan isu hukum yang sedang diteliti;
- b. Mengumpulkan semua bahan hukum yang berkaitan dengan isu hukum yang dihadapi, serta mengumpulkan bahan non hukum;
- c. Menelaah permasalahan yang dikumpulkan lalu dibahas dan diajukan dalam penelitian;
- d. Menarik kesimpulan permasalahan yang ada dalam bentuk argumentasi;
- e. Memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang telah ada didalam kesimpulan.

1.8 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam 4 (empat) bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab yang menyajikan materi yang kemudian dibahas didalam penulisan penelitian. Agar penelitian ini menjadi terarah dan lebih mudah untuk dipahami, maka disusun secara sistematis yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini terdiri dari sub bab yang dimulai dari latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis maupun secara praktis, tinjauan pustaka, originalitas penelitian, serta metode penelitian yang terdiri dari tipe penelitian, pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan dan pengolahan bahan hukum, dan analisis bahan hukum.

Bab II Pengaturan Hukum Korban Diskriminasi di Lingkup Hubungan Kerja PKWT dan PKWTT Dalam Perspektif Prinsip Hak Asasi Manusia.

Berisi sub bab yang pertama Negara Hukum dan Perlindungan HAM. Sub bab kedua Prinsip HAM dalam Hubungan Kerja PKWT dan PKWTT. Sub bab ketiga Diskriminasi Dalam Hubungan Kerja Sebagai Pelanggaran HAM.

Bab III Konsep Diskriminasi Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Nasional dan Instrumen HAM Internasional. Berisi sub bab yang pertama Hubungan Kerja Sebagai Perlindungan HAM. Sub bab kedua Konsep Diskriminasi Dalam Instrumen HAM Internasional. Serta sub bab ketiga Perbandingan Konsep Diskriminasi Dalam HAM secara Nasional dan Internasional.

Bab IV Penutup, dalam bab ini berisi sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi mengenai ringkasan atau garis besar dari hasil analisis terhadap rumusan permasalahan yang sedang dikaji. Sedangkan, saran berisi mengenai solusi atas permasalahan hukum yang sedang dikaji.