

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di bidang ketenagakerjaan, pihak-pihak yang terlibat didalamnya, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah akan menimbulkan terselenggaranya hubungan industrial. Tujuan terciptanya hubungan industrial adalah dalam rangka mencari keseimbangan antara kepentingan pekerja, pengusaha dan pemerintah, karena ketiga komponen ini mempunyai kepentingan masing-masing. Berdasarkan kepentingan tersebut diharapkan saling melengkapi satu dengan yang lainnya. Pekerja merupakan struktur yang terendah dalam suatu hubungan industrial, dimana pengusaha merupakan penguasa, dan pemerintah sebagai pengawas dari hubungan tersebut. Tetapi, kenyataan di lapangan pengusaha selalu berkuasa otoriter terhadap pekerjanya, sedangkan kurang adanya pengawasan dari pemerintah sehingga pekerja merupakan pihak yang paling lemah.

Bagi pekerja, perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya. Bagi pengusaha, perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya. Bagi pemerintah, perusahaan sangat penting artinya karena perusahaan besar maupun kecil merupakan bagian dari kekuatan

ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Karena itulah, pemerintah mempunyai kepentingan dan bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan setiap perusahaan serta pemerintah mempunyai peranan sebagai pengayom, pembimbing, pelindung dan pendamai bagi seluruh pihak dalam masyarakat pada umumnya dan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi pada khususnya. Dengan demikian, hubungan industrial yang didasarkan atas keserasian, keselarasan dan keseimbangan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi akan berjalan dengan baik.

Perlindungan terhadap tenaga kerja diamanatkan dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945, yang tertulis:

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

Selain itu juga, hal tersebut diatur dalam Pasal 38 Undang-Undang RI No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa:

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. 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.

4. Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Dari peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa, setiap warga negara mempunyai hak dan perlakuan yang adil serta layak dalam suatu hubungan kerja.

Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut, Pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Persoalan ketenagakerjaan tidak hanya melindungi pihak yang perekonomiannya yang lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat untuk mencapai adanya keseimbangan antara kepentingan yang berlainan, melainkan juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya, dengan tidak meninggalkan sifat kepribadian dan kemanusiaan bagi setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang sebanyak-banyaknya, dari tiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya itu untuk mendapatkan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam hubungan antara pekerja dan pengusaha, secara yuridis pekerja dipandang sebagai orang yang bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak. Secara sosiologis pekerja itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya. Pekerja kadang-kadang

terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan pengusaha meskipun memberatkan bagi pekerja itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Akibatnya tenaga pekerja seringkali diperas oleh pengusaha dengan upah yang relatif kecil. Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan awal dimulai suatu hubungan kerja yang dibuat atas pernyataan kesanggupan antara pekerja dengan pengusaha. Perjanjian kerja dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan, hal ini diatur dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Tetapi, berdasarkan *pra-research* peneliti suatu perikatan pekerjaan tidak akan berlangsung efektif jika suatu perjanjian hanya dilakukan secara lisan, karena didalamnya tidak ada hukum yang pasti.

Perlindungan hukum berarti membahas mengenai hak dan kewajiban, dalam hal ini berkaitan dengan pekerja artinya berbicara tentang hak-hak pekerja setelah melaksanakan kewajibannya. Keberadaan pekerja harian lepas di Rumah Sakit Imanuel masih sangat dibutuhkan. Apalagi pihak pengelola Rumah Sakit sedang melakukan pembangunan dimana ruang pasien akan diperbanyak sehingga membutuhkan tenaga pekerja harian lepas lebih besar. Bila perusahaan mengharapkan hasil pelayanan yang lebih memuaskan maka jumlah tenaga pekerjanya juga harus ditambah. Meskipun begitu ternyata nasib para pekerja harian lepas selalu kurang mendapatkan perhatian yang layak dari pihak pengusaha. Keadaan tersebut dapat ditinjau dari bentuk pelaksanaan perlindungan hukumnya, baik dari segi perjanjian kerja, upah pekerja dan tunjangan lain-lain.

Perjanjian kerja yang digunakan di Rumah Sakit Imanuel menggunakan perjanjian kerja secara lisan, tetapi banyak juga yang tertulis pada golongan tertentu. Hal tersebut memang tidak menyalahi peraturan sebagaimana ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi, perjanjian kerja tersebut akan lebih baik bila dibuat secara tertulis sebab selama ini ternyata bentuk perjanjian kerja secara lisan telah menempatkan pekerja dalam kondisi yang sangat lemah. Berdasarkan Pasal 51, pengusaha yang mempekerjakan pekerja dengan perjanjian kerja harian lepas wajib membuat perjanjian secara tertulis dengan pekerja. Perjanjian kerja tersebut dapat berupa daftar pekerja yang melakukan pekerjaan, yang sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja,
2. Nama/alamat pekerja,
3. Jenis pekerjaan yang dilakukan,
4. Besar upah dan/atau imbalan lainnya.

Daftar pekerja tersebut disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak mempekerjakan pekerja.

Sampai akhir Februari 2010 jumlah seluruh pekerja di rumah sakit tersebut sebanyak 384 orang, diantaranya termasuk pekerja harian lepas yang mempunyai jumlah 40 orang yang terdiri dari 17 laki-laki dan 23 perempuan. Penempatan kerja mereka dibagi dalam beberapa bagian, diantaranya: Bagian *Cleaning Service*; Bagian Sarana; Bagian Dapur; Bagian Pembantu Perawat; dan Bagian Rumah Tangga dan Binatu. Secara keseluruhan upah kerja mereka sekitar Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu).

Bagi pengurus perusahaan memanfaatkan tenaga pekerja harian lepas selain memperoleh tenaga yang murah, mereka mudah diatur dan tidak banyak menuntut. Keadaan dan kondisi yang demikian menyebabkan kesulitan bagi pihak pekerja harian lepas dan pengusaha untuk menyelenggarakan perjanjian perburuhan, walaupun terbentuknya perjanjian hal tersebut tidak menjamin adanya kepastian hukum akibatnya tidak dapat diharapkan sebagaimana yang telah dicantumkan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Apalagi pekerja harian lepas tersebut tidak mempunyai organisasi serikat pekerja yang dapat menyalurkan aspirasi para pekerja sehingga nasibnya menjadi manifestasi dari hukum primitive, walaupun sudah ada tentunya kebebasan mereka dibatasi (Lasswel dalam T.O Ihromi 2000:80).

Kenyataan tersebut dialami oleh para pekerja harian lepas pada Rumah Sakit Imanuel. Dimana para pekerja harian lepas tersebut memiliki jam kerja yang lebih banyak dan besarnya gaji mereka dibawah upah minimum. Hal tersebut sebenarnya sangat disayangkan, karena tanpa adanya mereka pasti perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, peneliti ingin membahas lebih dalam tentang skripsi ini yang berjudul: “Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di Rumah Sakit Imanuel Kota Bandar Lampung”.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di Rumah Sakit Imanuel ?

2. Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dan bagaimana cara penyelesaiannya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas yang ada di Rumah Sakit Imanuel.
2. Untuk mengetahui hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas dan cara penyelesaiannya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi perkembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan.
 - b. Diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk dijadikan arah penelitian yang lebih lanjut pada masa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi pekerja harian lepas
Dapat memberikan dorongan moral dan membangkitkan kesadaran akan hak dan kewajiban sehingga dapat tercipta iklim kerjasama yang sehat antara pekerja harian lepas dengan pengusaha.

b. Bagi pengusaha

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang kewajiban pengusaha dalam memperlakukan pekerja sebagaimana telah diperjanjikan dengan seadil-adilnya menurut batas-batas yang dibenarkan Undang-Undang.

c. Bagi Pemerintah

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak pemerintah untuk lebih bersikap aktif dalam merespon permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di dunia industri yang semakin pesat.

d. Bagi masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan sehingga dapat mendidik kita menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk berpikir dan bertindak kritis terhadap segala ketimpangan yang terjadi di lingkungannya sehingga tercapai perdamaian dalam masyarakat.

1.5. Sistematika Skripsi

1.5.1. Bagian awal skripsi yang memuat halaman judul, persetujuan pembimbing, pengesahan kelulusan, pernyataan, motto dan persembahan, kata pengantar, abstrak daftar isi, daftar gambar dan daftar lampiran.

1.5.2. Bagian isi skripsi yang memuat :

BAB I : Pendahuluan; bagian pendahuluan berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penelitian. skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka; bagian ini akan menganalisa masalah yang dibahas. Berisi kerangka pemikiran atau teori-teori yang berkaitan dengan pokok masalah yang akan diteliti yang memuat mengenai : perlindungan hukum, pekerja harian lepas, perlindungan hukum terhadap pekerja, hak dan kewajiban pekerja, hak dan kewajiban pengusaha, penyelesaian perselisihan hubungan Industrial, dan kerangka teori.

BAB III : Metode penelitian; bagian ini berisi pendekatan masalah, sumber data penelitian, teknik dan pengumpulan data, dan model analisis data,.

BAB IV : Pembahasan; bagian ini menyajikan fakta dari hasil penelitian di lapangan dan pembahasan yang akan dihubungkan dengan teori dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang meliputi : gambaran umum dari obyek penelitian, pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja harian lepas, hambatan-hambatan terhadap pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas serta cara penyelesaiannya, dan pengawasan dari dinas terkait terhadap pekerja harian lepas yang ada pada obyek penelitian.

BAB V : Penutup; bagian ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan kristalisasi dari hasil penelitian dan pembahasan, disamping itu juga merupakan landasan untuk mengemukakan saran. Saran meliputi aspek operasional dan aspek kebijaksanaan.

1.5.3. Bagian akhir skripsi yang berisi tentang daftar pustaka dan lampiran yang digunakan sebagai acuan untuk menyusun skripsi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perlindungan Hukum

Di dalam Kamus Umum khususnya bidang hukum dan politik hal. 53 yang ditulis oleh Zainul Bahry, S.H., Perlindungan Hukum terdiri dari 2 suku kata yaitu: “Perlindungan dan Hukum” dimana perlindungan tersebut menurut hukum dan undang-undang yang berlaku. Karena pada hakekatnya tidak ada orang yang salah 100% dan tidak ada orang yang benar 100%. Apabila seseorang dituduh bersalah maka orang tersebut harus diperiksa dan diadili sesuai dengan hukum dan undang-undang yang berlaku. Sedangkan, hukum adalah himpunan peraturan yang ditetapkan oleh yang berwenang yang mengurus tata tertib suatu masyarakat dan karenanya harus ditaati oleh masyarakat tersebut.

Sedangkan, menurut Andrian Sutedi (2009 : 222), perlindungan hukum bermaksud untuk memberikan kepastian hukum dari pelaksanaannya dan dalam waktu bersamaan memberikan perlindungan terhadap pekerja. Oleh karena itu, untuk menjamin terlaksananya secara baik sehingga tercapai tujuan untuk melindungi pekerja, diperlukan pengawas ketenagakerjaan maupun oleh masyarakat akan kesadaran dan itikad baik semua pihak.

2.2. Pekerja Harian Lepas

Menurut Andrian Sutedi (2009 : 48), berdasarkan bentuknya pekerja dibagi menjadi: 1) Pekerja dengan waktu tertentu; 2) Pekerja dengan waktu tidak tertentu; 3) Pekerja Harian Lepas; dan 4) *Outsourcing*. Dan hal tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pekerja dengan waktu tertentu (PWT);

PWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu, biasanya masyarakat menyebutnya sebagai pekerja kontrak. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan bahwa PWT merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan yang bersifat sementara. Perjanjian kerja ini hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lam dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun.

2. Pekerja dengan waktu tidak tertentu (PWTT).

PWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Biasanya masyarakat menyebutnya sebagai pekerja tetap. Pada PWTT ini dapat disyaratkan adanya masa percobaan maksimal tiga bulan. Pekerja yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila perjanjian PWTT dibuat secara lisan maka

pengusaha wajib membuat surat pengangkatan, hal ini dinyatakan dalam Pasal 63 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

3. Pekerja harian lepas

Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dimana waktu dari pekerjaan mereka tidak ditentukan secara pasti. Bentuk dari perjanjian yang diberikan setiap perusahaan kepada pekerja harian lepas adalah perjanjian secara lisan. Untuk pekerjaan yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian ini sebagai salah satu bentuk terpendek dari perjanjian kerja waktu tertentu. Hubungan kerja dengan membuat perjanjian ini dapat dilakukan dengan ketentuan, pekerja bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan. Apabila pekerja telah bekerja 21 hari atau lebih, selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka perjanjian kerja harian lepas harus berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu.

4. *Outsourcing*

Outsourcing merupakan bentuk pekerjaan dimana para pengusaha mengambil pekerja dari perusahaan yang membentuk pekerja tersebut, dan pengusaha yang bersangkutan membayar upah pekerja kepada perusahaan tersebut. Dengan kata lain bahwa, perusahaan yang membentuk pekerja tersebut yang membayar upah. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, istilah *outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya

melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis.

Pada dasarnya peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas. Kenyataan menunjukkan di sektor-sektor industri masih banyak dipekerjakan pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas belum mendapatkan perlindungan sebagaimana layaknya sehingga perlu adanya suatu peraturan yang memberikan perlindungan terhadap pekerja harian lepas.

Pekerja berdasarkan Pasal 1 butir 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu :

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan, pengertian pekerja harian lepas adalah sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 butir a Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-06/MEN/1985 yaitu:

“Pekerja harian lepas adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian. “

Berdasarkan uraian tersebut diatas pekerja harian lepas mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Pekerja harian lepas mempunyai hak dan kewajiban serta mendapatkan hak untuk diikutsertakan dalam Jaminan Kesehatan Nasional yang kemudian dilanjutkan dalam Jaminan Kesehatan Daerah.

2.3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Berdasarkan pasal tersebut maka untuk menjaga keseimbangan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, pemerintah telah mengadakan peraturan-peraturan yang bertujuan melindungi pihak yang lemah yaitu ketenagakerjaan.

Menurut Prof. Iman Soepomo (1999 : 3), hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut MR. Soetikno dalam G. Karta Sapoetra dan RG Widianingsih (1982:2) bahwa hukum ketenagakerjaan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.

Dari uraian tersebut diatas dapat diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum privat dan hukum publik. Dikatakan bersifat privat karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan orang-perorang, dalam hal ini antara pekerja dengan pengusaha/ majikan. Hukum ketenagakerjaan merupakan hukum publik yang oleh pemerintah ditetapkan dengan suatu Undang-Undang. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan pada dasarnya harus mempunyai unsur-unsur tertentu :

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
3. Adanya orang (pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan);
4. Adanya upah.

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah pelaksanaan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan pelaksanaan itu diselenggarakan dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan (Iman Soepomo 1987:7).

2.3.1. Jaminan Perlindungan Hak Terhadap Pekerja Diatur Dalam Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

1. Penyandang cacat

Didalam masalah perlindungan terhadap pekerja, yang perlu diperhatikan secara tersendiri adalah penyandang cacat. Di dalam Pasal 67 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengatur soal penyandang cacat yang intinya bahwa pengusaha dapat memberikan pekerjaan penyandang cacat dengan memperhatikan atau mematuhi aturan sebagai berikut :

- a. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya .
- b. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Pekerja Anak

Bagi pekerja anak diatur dalam Pasal 68, 69 dan 72 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

- a. Pengusaha dilarang mempekerjakan anak, hal ini diatur dalam Pasal 68 Undang-Undang No.13 Tahun 2003;
- b. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 tahun s.d. 15 tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial, hal tersebut diatur dalam Pasal 69 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
- c. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama dengan pekerja dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa, hal tersebut diatur dalam Pasal 72 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

3. Pekerja Perempuan

Mengenai pekerja perempuan diatur dalam Pasal 76 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

- a. Pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 s.d. 07.00;
- b. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s.d 07.00;
- c. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 s.d. 07.00 wajib:
 - 1). memberikan makanan dan minuman bergizi;
 - 2). menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

- d. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00;
- e. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) dan Ayat (4) diatur dengan keputusan menteri.

4. Waktu Kerja

Didalam aturan tentang ketenagakerjaan maka waktu kerja merupakan masalah penting karena disini terletak memuat tentang efisiensi kerja maupun kemampuan tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang memberikan rincian waktu kerja meliputi :

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Apabila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja harus membayar atas lembur, maka wajib bagi pengusaha memiliki persetujuan dari pekerja dan waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam waktu 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam waktu 1 (satu) minggu. Disamping membayar uang lembur, maka pengusaha wajib memberikan waktu istirahat kepada pekerja. Waktu istirahat sebagaimana dirumuskan oleh Pasal 79 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah :

“Pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja.”

Pelaksanaan hak pekerja tentang waktu istirahat dan cuti biasanya diatur dalam perjanjian kerja bersama, hal tersebut diatur dalam Pasal 79 Ayat (3), Ayat (4), dan Ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Hak lain yang perlu diperhatikan adalah hak untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya.

Di dalam Pasal 81, Pasal 82, dan Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bagi pekerja perempuan ada hak-hak yang meliputi :

- a. Pekerja perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid, hal tersebut terdapat dalam Pasal 81 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003;
- b. Pelaksanaan ketentuan sebagaimana dimaksudkan pada Ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, hal tersebut terdapat dalam Pasal 81 Ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003;
- c. Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan, hal tersebut terdapat dalam Pasal 82 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003;
- d. Pekerja yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, hal tersebut terdapat dalam Pasal 82 Undang-Undang No 13 Tahun 2003;

- e. Pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja, hal tersebut terdapat dalam Pasal 83 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, mengerjakan pekerjaan adalah tidak seharusnya melakukan pekerjaan tanpa waktu istirahat dan pekerja berhak menolak karena didalam hari-hari libur pekerja tidak wajib bekerja. Sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu :

“Pekerja tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi.”

Akan tetapi, jika pengusaha terpaksa harus mengerjakan pekerja pada hari libur resmi karena sesuatu kepentingan dari jenis dan sifat pekerjaan harus dijalankan dan dilaksanakan secara terus-menerus atau keadaan karena kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja maka, bekerja pada hari libur harus dibayar sesuai dengan aturan pembayaran lembur upah kerja. Hal ini sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 85 Ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu:

“Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.”

2.3.2. Bentuk Lain Dari Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

1. Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK).

Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia, hal ini sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 3 Tahun 1992.

Dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 3 tahun 1992, ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja yaitu :

a. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Jaminan kematian

Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

c. Jaminan hari tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi pekerja terutama bagi yang berpenghasilan rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayar sekaligus atau secara bertahap.

d. Jaminan pemeliharaan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan upaya kesehatan dibidang penyembuhan. Upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit jika dibebankan kepada perseorangan, maka selayaknya upaya penanggulangan diupayakan melalui Program Jamsostek. Pengusaha berkewajiban pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan dan pemulihan. Jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Adapun standar pelayanan program ini meliputi pelayanan khusus dan pelayanan gawat darurat. Berbeda dengan program lain dalam jaminan social, program ini tidak memberikan santunan atau bantuan dalam bentuk uang tunai, tetapi berbentuk pelayanan kesehatan.

2. Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Dalam Pasal 38 Undang-Undang No. 39 tahun 1999, menerangkan bahwa:

- a. Setiap warga negara sesuai dengan bakat, kecakapan dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak;

- b. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang sukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil;
- c. 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.
- d. Setiap orang, baik pria maupun perempuan yang melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiannya berhak atas upah yang adil sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 bahwa setiap orang mempunyai hak untuk bebas memilih pekerjaan sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuannya dan berhak atas syarat kerja serta upah yang adil tanpa adanya diskriminasi.

2.4. Hak dan Kewajiban Pekerja

Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Bentuk perjanjian kerja tersebut dapat dibuat secara tertulis atau lisan, hal ini diatur dalam Pasal 51 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Tetapi, pada prinsipnya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis lebih menjamin kepastian hukum. Namun melihat kondisi masyarakat yang beragam dimungkinkan untuk perjanjian kerja secara lisan asalkan perjanjian tersebut disepakati kedua belah

pihak yaitu pekerja dengan pengusaha dan sesuai dengan ketentuan yang ada pada undang-undang.

Oleh karena itu, perjanjian kerja yang dibuat secara lisan untuk masa sekarang dimana perkembangan dunia usaha semakin kompleks perlu ditinggalkan dan sebaliknya, perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis demi kepastian hukum mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam perjanjian kerja serta adanya administrasi yang baik bagi perusahaan.

Menurut jenisnya perjanjian kerja dapat dibedakan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut sedangkan, perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut (Manulang 2001 : 69). Pada umumnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk suatu pekerjaan yang sudah dapat diperkirakan pada suatu saat akan selesai dan tidak akan dilanjutkan walaupun ada kemungkinan perpanjangan karena waktu yang diperkirakan ternyata tidak cukup.

Pekerja yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dimana jangka waktu berlakunya ditentukan menurut perjanjian disebut pekerja kontrak. Sedangkan, pekerja yang mengadakan perjanjian kerja untuk waktu dimana jangka waktu berlakunya ditentukan menurut kebiasaan disebut pekerja musiman

(Djumialdji 1997 : 25). Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis karena berkaitan dengan jangka waktu selesainya suatu pekerjaan tertentu sebaliknya perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tidak tertulis atau lisan, hal ini diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh ada masa percobaan. Sebaliknya, pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya ada masa percobaan selama 3 (tiga) bulan yang diberitahukan secara tertulis apabila tidak diberitahukan secara tertulis maka dianggap tidak ada masa percobaan, hal ini diatur dalam Pasal 60 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

Berakhirnya perjanjian kerja dapat disebabkan oleh beberapa hal sebagaimana disebutkan dalam Pasal 61 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu:

1. Pekerja meninggal dunia;
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian;
3. Adanya persetujuan pengadilan dan atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dengan terjadinya perjanjian kerja, akan menimbulkan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang berisikan hak dan kewajiban bagi masing-masing pihak. Hak dari pihak yang satu merupakan kewajiban bagi pihak lainnya, sebaliknya kewajiban pihak yang satu merupakan hak bagi pihak lainnya.

2.4.1. Hak Pekerja

1. Imbalan kerja

Pengupahan atau upah adalah hak dari pekerja yang diterima olehnya dan dinyatakan dalam bentuk uang. Upah merupakan imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja. Hal tersebut terkait erat bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak kemudian ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi pekerja, dengan cara menetapkan upah minimum, hal ini diatur dalam Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

2. Fasilitas

Fasilitas berbagai tunjangan, bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak pengusaha.

Didalam meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya maka pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kemampuan dari pengusaha tetapi harus memperhatikan kebutuhan yang nyata yang diperlukan oleh pekerja. Hal tersebut berkait erat dengan Pasal 100 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu:

- a. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, Penyediaan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
- b. Fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja /buruh dan ukuran kemampuan perusahaan;

- c. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Fasilitas yang berupa tunjangan yang diberikan kepada pekerja pada umumnya berupa Tunjangan Keagamaan. Tunjangan Keagamaan berupa Tunjangan Hari Raya untuk berbagai umat agama seperti Lebaran, Natal, Nyepi dan Waisak. Pembayaran THR diberikan pengusaha kepada pekerja paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan, besarnya THR sebesar satu kali upah perbulan. Hal ini sebagaimana dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga kerja RI No PER-04/MEN/1994 yang menyatakan bahwa:

- a). Pemberian THR sebagaimana dimaksud Pasal 2 Ayat (2) disesuaikan dengan Hari Raya Keagamaan, masing-masing pekerja kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain;
- b). Pembayaran THR sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) wajib dibayarkan pengusaha selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum Hari Raya Keagamaan;
- c). Mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja;

Menurut Pasal 11 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Oleh karena itu, pelatihan kerja sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian pekerja untuk mencapai produktivitas baik bagi pekerja maupun untuk tercapainya produktivitas usaha-usaha perusahaan. Dalam hal

perusahaan menyelenggarakan latihan kerja agar mengikutsertakan pekerja harian lepas yang dipekerjakan, hal ini diatur dalam Pasal 8 Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER.06/MEN/1985;

- d). Mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan moral agama. Kesehatan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas 3 (tiga) aspek keselamatan yaitu kesehatan kerja; moral dan kesusilaan; perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai agama. Maka untuk melindungi keselamatan pekerja diselenggarakan dalam keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungannya oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Kemudian, oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan diperintahkan dan diarahkan agar setiap perusahaan wajib menerapkan sistem managemennya tentang kesehatan dan keselamatan kerja untuk para pekerjanya, hal ini diatur dalam Pasal 87 Undang-Undang No 13 Tahun 2003.

- e). Mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja.

Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, hal ini diatur dalam Pasal 104 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun

2003. Hal tersebut merupakan realitas bersama yang diharapkan oleh Pasal 28 UUD 1945 yang membuat ketentuan bahwa :

“Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang.”

Serikat pekerja keberadaannya untuk menjalankan dan melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan, pengawasan, menyalurkan aspirasi demokrasi, mengembangkan ketrampilan dan keahlian serta memperjuangkan kesejahteraan anggotanya didalamnya. Sedangkan, pengertian serikat pekerja diatur dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

“Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.”

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No 13 Tahun 2003, pekerja mempunyai hak untuk membentuk serikat pekerja tanpa ada intimidasi dari pihak pengusaha terhadap pekerja yang mempunyai kehendak untuk membentuk serikat pekerja. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 28 Undang-Undang No 21 Tahun 2000 yang menyatakan bahwa:

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan kegiatan serikat pekerja dengan cara:

1. Melakukan PHK, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
2. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja;
3. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
4. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja.

2.4.2. Kewajiban pekerja

1. Melakukan pekerjaan

Dalam Pasal 52 Ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa: Perjanjian kerja dibuat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundang-undangan. Menurut Iman Soepomo (1983:94) bahwa yang dimaksud dengan pekerjaan adalah perbuatan untuk kepentingan majikan, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus-menerus untuk meningkatkan produksi baik mutu maupun jumlahnya. Dari uraian tersebut diatas, dapat diketahui bahwa pekerjaan yang akan dilakukan adalah pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis pekerjaan ini tidak ditetapkan dalam perjanjian maka yang berlaku adalah kebiasaan, artinya pekerjaan yang harus dilakukan pekerja adalah pekerjaan yang bisa dilakukan didalam perusahaan itu oleh pekerja lain sebelum dia.

Pekerjaan yang diperjanjikan oleh pekerja harus dikerjakan oleh pekerja berarti melakukan pekerjaan itu bersifat kepribadian (*personality*). Perjanjian kerja yang sifatnya kepribadian maksudnya kerja dengan pekerja tidak dapat dipisahkan. Pekerjaan tersebut menimbulkan ketidakmungkinan pekerja digantikan oleh orang

lain, pekerja tidak dapat menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikan dan masuk kerja apabila pekerja berhalangan.

Ketentuan ini bagi pekerja yang mendapat upah secara harian atau borongan akan menimbulkan konsekuensi tidak mendapatkan upah selama pekerja tidak bekerja. Padahal, upah adalah faktor utama sehingga pekerja bekerja untuk menghidupi seluruh keluarganya. Oleh karena itu, bagi pekerja yang mendapat upah secara harian atau borongan yang pekerjaannya yang tidak memerlukan keahlian/pendidikan tertentu seyogyanya dapat digantikan oleh salah seorang keluarga apabila pekerja berhalangan agar upah yang menjadi tujuan utamanya tetap ia dapatkan.

Ruang lingkup pekerjaan harus diketahui oleh pekerja sebelumnya sehingga pengusaha tidak dapat memperluas pekerjaan dengan memberikan upah yang telah ditentukan baik dalam perjanjian kerja maupun dalam peraturan perusahaan atau perjanjian ketenagakerjaan.

2. Mematuhi perintah dari pengusaha

Pekerja dalam melakukan pekerjaan harus sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Petunjuk atau perintah dari pengusaha diatur dalam perjanjian kerja. Apabila pekerja bekerja menurut kemauannya sendiri dengan tidak mengindahkan petunjuk yang telah diberikan pengusaha berarti menyalahi perjanjian .

Dalam melakukan pekerjaannya pekerja wajib taat terhadap peraturan. Peraturan perusahaan dibuat oleh pengusaha sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 yaitu :

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. “

Oleh karena itu, pekerja harus menaati peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan pekerjaan dan peraturan-peraturan yang bertujuan untuk meningkatkan tata tertib dalam perusahaan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan perjanjian kerja. Peraturan tata tertib perusahaan ditetapkan oleh pengusaha sebagai akibat adanya kepemimpinan dari pengusaha terhadap pekerja.

3. Membayar denda atas kelalaiannya.

Tanggung jawab pekerja atas kerugian yang timbul disebabkan oleh kesengajaan dan kelalaian dari pihak pekerja yang dapat mengakibatkan kerugian pada pihak pengusaha dapat dikenakan denda, sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 95 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 bahwa:

“Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda.”

Setiap pelanggaran atas suatu perbuatan sudah dikenakan denda tidak boleh dituntut ganti rugi. Denda ini diberikan pekerja apabila terjadi pelanggaran terhadap kewajiban pekerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian tertulis antara buruh dan pengusaha. Ganti rugi dapat dimintakan oleh pengusaha dari pekerja apabila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik pengusaha maupun milik pihak ketiga oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya.

2.5. Hak dan Kewajiban Pengusaha

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
3. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan 2 yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Di dalam perjanjian kerja selain ada hak dan kewajiban pekerja terdapat hak dan kewajiban pengusaha.

2.5.1. Hak Pengusaha

Pengusaha berhak membuat peraturan perusahaan. Pembuatan peraturan perusahaan ini berdasarkan Pasal 1 bagian a Peraturan Menteri Nomor 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan yang menyatakan bahwa :

“Peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. “

Sedangkan menurut Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa :

“Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.”

Jadi, peraturan perusahaan merupakan peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang berisi syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Peraturan perusahaan hanya dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang mempunyai pekerja lebih dari 25 (dua puluh lima) orang. Dalam pembuatan peraturan perusahaan pekerja tidak ikut serta menentukan isinya, oleh karena itu ada yang menyatakan bahwa peraturan perusahaan adalah peraturan yang berisi terpisah dari perjanjian kerja.

2.5.2. Kewajiban Pengusaha

a. Membayar upah

Secara umum adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan. Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak terlalu rugi atau keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Menurut Pasal 1 angka 30 UU No 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau Peraturan Perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Imbalan adalah termasuk juga sebutan honorarium yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja secara teratur dan terus-menerus. Jadi, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa atau dapat dinilai dengan uang karena telah atau akan melakukan pekerjaan atau jasa.

Pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja pada saat terjadinya perjanjian kerja sampai perjanjian kerja berakhir. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara pekerja laki-laki dengan pekerja perempuan. Upah dan tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja laki-laki sama besarnya dengan upah atau tunjangan lainnya yang diterima oleh pekerja perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya artinya pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dengan uraian jabatan (*job discription*) yang sama pada suatu pekerjaan.

b. Memberikan Surat Keterangan

Kewajiban memberikan surat keterangan dapat dikatakan sebagai kewajiban tambahan dari seorang pengusaha. Pihak pengusaha memberi Surat Keterangan (referensi) tentang pekerjaan pekerja sewaktu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berakhir. Dalam hal ini pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atau kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu untuk pertama kali, hal ini diatur dalam Pasal 154 huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

Pengunduran diri pekerja ini secara otomatis seorang pekerja berhenti bekerja pada suatu perusahaan dan meminta sebagai tanda pengalaman bekerjanya. Seorang pengusaha yang menolak memberikan surat keterangan yang meminta atau dengan sengaja menuliskan keterangan palsu bertanggung jawab atas kerugian yang di derita pekerja.

c. Memberikan waktu istirahat mingguan dan hari libur

Pengusaha wajib mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga pekerja tidak harus melakukan pekerjaan pada hari minggu dan hari-hari yang dipersamakan dengan hari minggu menurut kebiasaan setempat untuk pekerjaan yang diperjanjikan. Biasanya istirahat mingguan 1 (satu) hari saja setiap kerja seminggu, namun untuk waktu kerja 5 (lima) hari maka istirahat mingguan adalah 2 (dua) hari pada umumnya jatuh pada hari sabtu dan minggu. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 79 Ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa :

Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Pada umumnya dalam istirahat mingguan pekerja tidak mendapat upah, kecuali kalau di perjanjikan atau dalam peraturan perusahaan atau diatur dalam perjanjian ketenagakerjaan.

Mengenai hari libur resmi, kalau pada waktu istirahat mingguan dan hari libur resmi pekerja disuruh bekerja maka hal ini disebut kerja lembur. Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha, hal ini diatur dalam Pasal 85 Ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Bagi pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi maka bagi pekerja yang pada hari libur resmi memperoleh upah kerja lembur.

2.6. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Pasal 1 butir 23 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat kerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit) melalui perundingan bipartit. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu :

Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, jenis perselisihan hubungan industrial meliputi:

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhi hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
4. Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham, mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja.

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada 3 (tiga) cara yaitu :

- a. Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerjanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
- b. Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat

pekerjanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

- c. Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerjajanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak yang bersifat final.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi, arbitrase maupun mediasi. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, hal ini diatur dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam

satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

2.7. Kerangka Teori

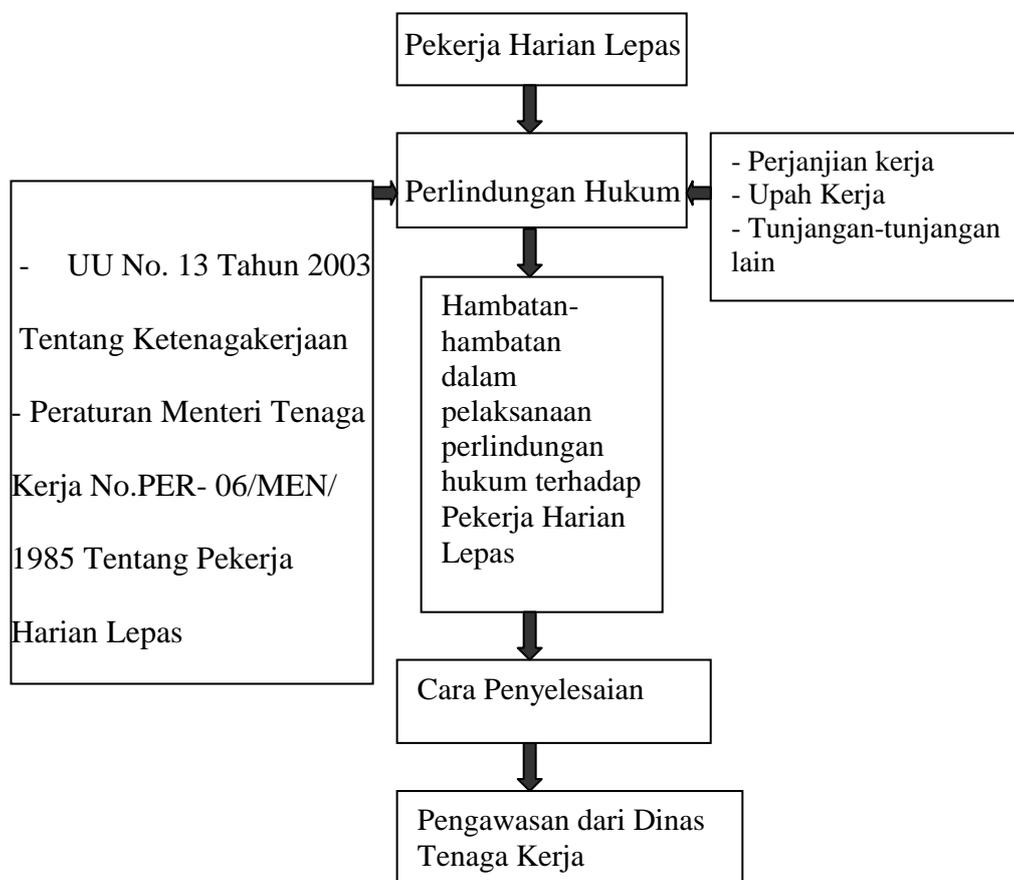
Pekerja harian lepas merupakan tulang punggung perusahaan karena pekerja harian lepas mempunyai peranan yang penting dan keberadaannya sangat dibutuhkan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan bisa berjalan. Melihat kondisi perusahaan yang masih menggunakan alat produksi tradisional menyebabkan ketergantungan perusahaan pada tenaga pekerja harian lepas semakin besar. Namun, nasib para pekerja harian lepas kurang mendapatkan perhatian yang layak dari pengusaha dan ditempatkan pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap pekerja tanpa harus melihat statusnya baik sebagai pekerja tetap maupun pekerja harian lepas tetap dilindungi hak dan kewajiban oleh negara dengan dikeluarkannya Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Mengenai pekerja harian lepas diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-06/MEN/1985 tentang Pekerja Harian Lepas.

Berbicara mengenai pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas tidak hanya membicarakan hak dan kewajiban para pekerja harian lepas saja tetapi juga membahas hak dan kewajiban pengusaha. Dalam pelaksanaan pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas mengalami hambatan-hambatan baik dari pihak pekerja harian lepas, pihak pengusaha dan

pihak pemerintah. Hambatan-hambatan yang timbul dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus diselesaikan secara damai agar kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja bisa berjalan lancar.

Gambar 1 : Bagan kerangka Teoritik



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Pendekatan masalah yang dilakukan dalam penelitian adalah:

Pendekatan secara yuridis empiris, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara mempelajari serta mencari data secara langsung di lapangan (studi lapangan) yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dengan cara mengkaji, mempelajari dan menafsirkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan memberikan arti baik secara tersirat maupun tersurat.

3.2. Sumber Data

Yang dimaksud sumber data penelitian adalah obyek dan nama data dapat diperoleh, diambil dan dikumpulkan (Arikunto 1998:16).

1. Sumber Data Primer

Kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama primer (Moleong 2002:112).

Sumber data utama ini dicatat melalui catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara, yang diperoleh peneliti dari:

a. Responden

Responden merupakan sumber data yang berupa orang. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah pekerja harian lepas di Rumah Sakit

Immanuel Kota Bandar Lampung. Dari beberapa responden diharapkan dapat terungkap kata-kata, tindakan yang diharapkan dapat terungkap kata-kata atau tindakan orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama (Moleong 2002 : 112).

b. Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi, latar belakang penelitian (Moleong 2002:90). Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah pengusaha Rumah Sakit Immanuel Kota Bandar Lampung dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung .

2. Sumber Data Sekunder

Menurut Lofland dan Lofland yang dikutip oleh Moleong (2002:112) bahwa selain kata-kata atau tindakan sebagai sumber data utama, data tambahan seperti dokumen dan lain-lain yang merupakan sumber data dilihat dari segi sumber data. Menurut Moleong (2002:113) bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber tertulis, sumber dari arsip-arsip dokumen pribadi dan dokumen resmi.

Melakukan studi kepustakaan terhadap berbagai referensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Topik-topik yang akan dikaji antara lain meliputi: pengenalan hukum ketenagakerjaan mengenai pekerja harian lepas, hak dan kewajiban dan memberikan suatu penjelasan atas hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.

3.3. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Metode Wawancara

Dalam penelitian ini metode wawancara digunakan sebagai cara utama untuk mengumpulkan data. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong 2002 :135).

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan terhadap Pekerja Harian Lepas, Pengusaha Rumah Sakit Imanuel Kota Bandar Lampung, dan dinas yang terkait.

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data peneliti menggunakan teknik wawancara terbuka. Wawancara terbuka adalah wawancara yang biasanya para subyeknya tahu bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula maksud dari wawancara itu dilakukan (Moleong 2002:137). Adapun alasannya menggunakan teknik wawancara terbuka adalah :

- a. Agar lebih mudah mendapatkan informasi sehingga jelas apa yang hendak menjadi tujuan wawancara;
- b. Dalam penyusunan laporan hasil wawancara segera dapat dilakukan evaluasi;
- c. Untuk menghilangkan kesan yang kurang baik karena sudah diketahui maksud dan tujuannya;
- d. Menciptakan kerjasama dan membina hubungan baik pada masa mendatang.

2. Metode *Observasi*

Metode ini dipakai untuk mendapatkan data melalui kegiatan melihat, mendengar dan penginderaan lainnya yang mungkin dilakukan guna memperoleh data atau informasi yang diperlukan (Arikunto 1997 :146).

Dalam penelitian ini akan diamati tentang pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas di Rumah Sakit Imanuel Kota Bandar Lampung .

Melalui observasi maka peneliti terjun langsung ke lapangan/ lokasi penelitian yaitu dengan alasan :

- a. Untuk mengetes kebenaran informasi karena ditanyakan langsung kepada subyek secara lebih dekat .
- b. Untuk mencatat perilaku dan kejadian yang sebenarnya.
- c. Mampu memahami situasi-situasi rumit dan perilaku yang kompleks.

3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan lain-lain (Arikunto 1997 :149).

Dokumentasi digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan alasan :

- a. Data yang dibutuhkan mudah diperoleh dari sumber data;
- b. Data yang diperoleh sangat akurat, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya;
- c. Waktunya tidak perlu ditentukan dan tidak perlu mengadakan perjanjian dengan pihak yang menyimpan sumber data.

Sedangkan, pengolahan data dalam penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Seleksi data yaitu memeriksa secara keseluruhan data yang ada untuk menghindari kekurangan atau kesalahan data yang berhubungan dengan permasalahan;
2. Penyusunan data yaitu menyusun data yang telah diperiksa dan telah dan kemungkinan diklasifikasi secara sistematis terhadap urutannya sehingga pembahasan lebih mudah dipahami.

3.4. Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah analisis kualitatif yaitu menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis. Dalam pengambilan keputusan terhadap hasil analisis tersebut, peneliti berpedoman pada cara berfikir deduktif yaitu cara berfikir dalam mengambil kesimpulan atas fakta-fakta yang bersifat umum lalu diambil keputusan secara khusus.

Menurut Patton (1980:268) dalam bukunya Moleong, analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Selanjutnya, Bogdan dan Taylor (1975:79) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menentukan tema dan merumuskan hipotesis, seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis itu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat

ditentukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong 2002:103).

Menurut Miles dan Huberman ada 2 (dua) metode analisis data :

Pertama, model analisis mengalir, dimana tiga komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi) dilakukan saling menjalin dengan proses pengumpulan data dan menjalin bersamaan. Kedua, model interaksi, dimana komponen reduksi data dan sajian data dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data, setelah data terkumpul, maka tiga komponen analisis (reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi) berinteraksi.

Dalam metode ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengumpulan data

Dalam hal ini peneliti mencatat semua data secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan.

2. Reduksi data

Proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakkan dan transformasi data 'kasar' yang muncul dan menajamkan, menggolongkan, menyatukan dan membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan finalnya dapat ditarik dan diverifikasi (Miles 1992 : 15-16).

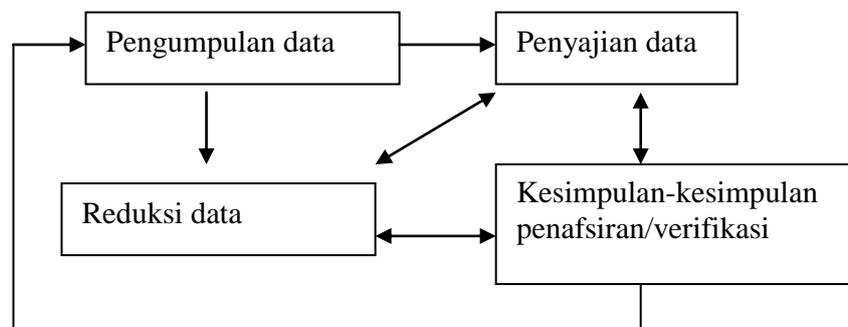
3. Penyajian data

Penyajian data yaitu sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Menurut Miles (1992 :17-18) penyajian data merupakan analisis merancang deretan dan

kolom dalam sebuah metrik untuk data kualitatif dan menentukan jenis dan bentuk data dimasukkan ke dalam kotak-kotak metrik.

4. Menarik kesimpulan/verifikasi

Kesimpulan adalah suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan atau kesimpulan dapat ditinjau sebagaimana yang muncul dari data yang harus diuji kebenarannya, kekokohnya dan kecocokannya yaitu mencapai validitasnya (Miles 1992 : 19).



Gambar 2 : Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif (Miles 1992:19)

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.1.1. Sejarah Rumah Sakit Imanuel

Rencana pelayanan melalui bidang kesehatan dimulai pada tahun 1961, dr. Frank B. Owen dan Pdt. Ross B. Fryer diutus oleh Misi Baptis Indonesia ke Bukittinggi untuk melakukan survey, untuk mencari kemungkinan mendirikan rumah sakit. Pada waktu itu kedua misionari ini melayani di Rumah Sakit Kediri. Survey itu akhirnya ditindaklanjuti pada tahun 1962 ketika dr. Frank memulai pelayanan kesehatannya melalui poliklinik yang dibuka di daerah Sitawa Sidingin, sekaligus dijadikan tempat tinggal bersama keluarganya.

Pada tahun 1965, poliklinik pindah ke Mandiangin, tepatnya di Jl. Mandiangin 17, dan pada tanggal 15 April 1965 poliklinik diresmikan dan diberi nama Poliklinik Baptis. Poliklinik dilayani oleh dr. Frank dan dr. Kathleen Jones pernah beberapa saat melayani di poliklinik ini ketika dr. Frank cuti. Keseriusan pihak badan misi dalam pelayanan kesehatan ditindaklanjuti pada tahun 1967 Misi Baptis membagi tanah di daerah Birugo, dan dimulai pembangunan rumah sakit pada tahun 1970. Pada tahun 1970, dalam perjalanan kembali dari cuti, dr. Frank mendapat serangan jantung dan ketika di Honolulu beliau dipanggil Tuhan pada tanggal 25 Juni 1970.

Pada tahun 1972 pembangunan rumah sakit di mulai dan selesai pada tanggal 1 Desember 1975. Setelah melewati masa sulit, akhirnya rumah sakit diresmikan oleh Gubernur Sumatera Barat Bapak Harun Zain, beliau memberi nama Rumah Sakit Imanuel Bukuttinggi. dr. Calvin Win Applewhite menggantikan dr. Katheleen, sebagai direktur rumah sakit berikutnya. Karena kemurahan Tuhan, pada tanggal 12 Oktober 1976 rencana pengeboman rumah sakit tersebut dengan 34 batang bahan peledak TNT digagalkan-Nya.

Pada tanggal 23 Desember 1984, dengan berat hati rumah sakit tersebut diserahkan oleh Ketua Gabungan Gereja Baptis Indonesia (GGBI), Bapak Wim Theuropun, S.H. kepada Menteri Dalam Negeri Bapak Amir Mahmud, dan oleh Bapak Amir Mahmud diserahkan kepada Menteri Kesehatan RI, dr. Suwardjono Surjaningrat, Sp. OG dan Rumah Sakit Imanuel Bukittinggi menjadi Rumah Sakit Umum Pusat Bukittinggi. Desember 1984, karyawan lama Rumah Sakit Imanuel pindah ke Bandar Lampung untuk memulai pelayanannya di Rumah Sakit Imanuel, di daerah Way Halim yang sedang dalam tahap pembangunan.

29 Juli 1985, Rumah Sakit Imanuel diresmikan oleh Menteri Kesehatan RI dr. Suwardjono, selanjutnya disebut Rumah Sakit Imanuel Way Halim Bandar Lampung. peresmian didampingi oleh Ketua GGBI dan direktur pertama Rumah Sakit Way Halim dr. C. W. Applewhite beserta seluruh staf direktur yaitu: dr. Oliver Earl G., dr. Bambang Soetisna, dr. Marta Setio, dr. Dewani Barus, Bapak T.M. Hutabarat beserta segenap karyawan. 13 Oktober 1990 ruang rawat inap anak dibangun dan diresmikan oleh Ketua Dewan Lembaga Rumah Sakit Imanuel

Bapak Kai Arif Iman, saat itu rumah sakit sudah dipegang oleh dr. O.E. Gilliland sejak tahun 1985 sampai 1991. Setelah itu rumah sakit dipimpin oleh dr. Julius Sihombing, sp.B dari tahun 1991 hingga 1995. Kemudian pada tahun 1995 sampai 2000, Rumah Sakit Imanuel dipimpin oleh dr. Bambang Sutisna Mars. Pergantian pimpinan dilakukan kembali dari dr. Bambang kepada dr. Andreas Andoko pada oktober 2000. Pada tanggal 27 Juli 2002, dalam rangka ulang tahun rumah sakit tersebut yang ke 17 (29 Juli) dilakukan peresmian ruang VIP yang berkapasitas 14 kamar oleh Kepala Dinas Kesehatan dr. M. Sudarman. Pada akhir 2003, dr. Andreas mengundurkan diri dari posisi direktur untuk melanjutkan study ke Australia dan digantikan oleh dr. Hadi Wijono hingga 2004. Awal tahun 2004 dr. Andreas kembali memimpin rumah sakit hingga sekarang dan pada tanggal 1 Desember 2004, diresmikan ruang UGD oleh Ketua Yayasan Baptis Indonesia Bapak Setioso Saleh bersama dengan Bapak Walikota Bandar Lampung, Bapak H. Suharto. Pada tanggal 16 April 2005 hingga sekarang rumah sakit mendeklarasikan "*Family Centered Care*".

4.1.2. Visi dan Misi

Visi :

“Menjadi Rumah Sakit Rujukan dan Tujuan di Lampung Tahun 2010”

Misi :

1. Memberikan Pelayanan Secara Paripurna;
2. Memberikan Pelayanan Bermutu Sesuai Standar Nasional dan Internasional;
3. Menyatakan Kasih Kristus.

Nilai :

1. Tulus;
5. Inisiatif;

2. Tanggung jawab; 6. Jujur;
3. Penuh perhatian; 7. Sabar;
4. Pemaaf; 8. Adil.

Tujuan :

1. Ikut serta dalam pembangunan kesehatan masyarakat Indonesia di Propinsi Lampung;
2. Menjadi berkat bagi masyarakat Lampung.

Falsafah :

1. Setiap pasien adalah citra Allah yang unik yang patut dihargai dan dikasihi;
2. Setiap pasien adalah pribadi yang bermanfaat dan mempunyai hak untuk memperoleh layanan optimal agar dapat menjadi bagian dari masyarakat umum sehingga derajat kesehatan masyarakat dapat terwujud;
3. Layanan diberikan secara menyeluruh dilandasi iman, pengharapan dan kasih yang diwujudkan dalam semangat pendampingan dan layanan kepada para pasien dan keluarga;
4. Karyawan Rumah Sakit Imanuel dan kesejahteraan mereka secara wajar dan terhormat menjadi bagian pula dari tujuan penyelenggaraan pelayanan kesehatan Rumah Sakit Imanuel.

Motto :

“Dengan Kasih Kami Melayani Anda”

4.1.3. Keadaan Geografis dan Struktur Organisasi

4.2. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas di Rumah Sakit Imanuel

4.2.1. Bentuk pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas

Jumlah seluruh pekerja sampai akhir Februari 2010 di Rumah Sakit Imanuel Way Halim sebanyak 384 orang, diantaranya termasuk pekerja harian lepas yang mempunyai jumlah 40 orang yang terdiri dari 17 laki-laki dan 23 perempuan.

Untuk secara jelasnya dapat digambarkan melalui tabel berikut:

Tabel 1. Data Pekerja Rumah Sakit Imanuel Sampai Akhir Bulan Februari 2010

Status Karyawan	Jenis Kelamin		Jumlah	Fasilitas yg diperoleh
	L	P		
Tetap	76	170	246	Biaya kesehatan ditanggung penuh; Mendapat seragam kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian; Ikut serta kegiatan RS.
Calon Karyawan	3	8	11	Biaya kesehatan ditanggung 50%; Mendapat seragam kerja dengan membayar 50%; Tidak ada jaminan hari tua; Mendapat santunan kematian; Ikut serta kegiatan RS.
Masa Percobaan		4	4	
Kontrak	33	41	74	
Masa Orientasi	4	5	9	Biaya kesehatan tidak ditanggung; Biaya seragam kerja tidak ditanggung; Tidak ada jaminan hari tua; Mendapat santunan kematian; Ikut serta kegiatan RS.
Harian Lepas	17	23	40	

Penempatan kerja mereka dibagi dalam beberapa bagian, diantaranya: Bagian *Cleaning Service*; Bagian Sarana; Bagian Dapur; Bagian Pembantu Perawat; dan Bagian Rumah Tangga dan Binatu. Secara keseluruhan upah kerja mereka sekitar Rp. 600.000,00 (enam ratus ribu). Jaminan yang diberikan pihak rumah sakit kepada para pekerjanya diantaranya: 1) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan; 2) Jaminan Kecelakaan Kerja; 3) Jaminan Hari Tua; 4) Jaminan Kematian; dan 5) Tenggang waktu pekerjaan, pengangkatan dan besarnya upah. Dan hal tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

1. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari bagian personalia dan sebagian pekerja yang ada di rumah sakit tersebut, kesehatan pekerja dijamin oleh pihak rumah sakit diantaranya: pekerja tetap mendapat pelayanan kesehatan dan segala biaya ditanggung oleh pihak rumah sakit; pekerja kontrak mendapat pelayanan kesehatan dan harus membayar 50% dari jumlah biaya perobatan; sedangkan, pekerja harian lepas mendapat pelayanan kesehatan tetapi seluruh biaya perobatan ditanggung oleh pekerja tersebut dengan cara memotong gaji/upah kerja tiap bulannya sampai biaya berobat lunas.

Melihat fakta tersebut, ada perbedaan antara pekerja tetap, kontrak dan harian lepas. Pekerja harian lepas yang ada di rumah sakit tersebut tidak mendapat pemeliharaan kesehatan yang penuh sesuai dengan aturan yang ada. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hal tersebut tentunya menyalahi aturan yang ada didalamnya. Setiap pekerja yang menderita sakit selama masa bekerja, tidak terlepas dengan

waktu tertentu atau tidak tertentu, berhak memperoleh biaya pengobatan, biaya rehabilitasi, biaya pengangkutan dari tempat kerja ke rumah sakit dan dari rumah sakit atau tempat kerja ke rumahnya, serta santuan bila pekerja yang bersangkutan sementara tidak mampu bekerja. Pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada pekerja dan anggota keluarganya maksimum dengan tiga orang anak.

Pemeliharaan kesehatan ini meliputi pelayanan medis dan pemberian obat-obatan bagi pekerja dan bagi anggota keluarganya yang menderita sakit, misalnya dalam bentuk rawat jalan, rawat inap, obat-obatan, dan penunjang *diagnostik* termasuk pemeriksaan kehamilan dan perawatan persalinan. Di samping pelayanan yang bersifat umum tersebut, terdapat juga pelayanan khusus yang hanya diberikan kepada anggota keluarganya, antara lain pelayanan kaca mata, gigi palsu, alat bantu dengar, kaki atau tangan palsu, dan mata palsu.

Tetapi, jaminan pemeliharaan kesehatan diatas tidak dialami oleh pekerja harian lepas di rumah sakit tersebut. Seharusnya, pihak rumah sakit lebih memperhatikan hal tersebut, apalagi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja harian lepas tersebut memerlukan tenaga dan kesehatan yang baik, karena berhubungan dengan waktu kerja yang lebih lama dan alat-alat berat. Sebenarnya, banyak pekerja yang mengeluhkan hal tersebut tetapi, pihak rumah sakit tidak memperhatikan keluhan mereka. Disamping itu juga, pihak pekerja tidak dapat mengadakan hal tersebut ke Dinas Tenaga Kerja karena serikat buruh yang ada tidak dapat menampung aspirasi pekerjanya sebab sudah tidak memiliki monevemen serikat buruh.

2. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja. Mengenai hal ini, pekerja harian lepas di rumah sakit tersebut menyatakan bahwa sudah diberikan jaminan kepada kecelakaan kerja tetapi, hanya terbatas pada bagian sarana saja dengan alasan bahwa mereka bekerja pada alat-alat berat. Kesenjangan terjadi lagi dalam hubungan kerja ini, seharusnya pihak rumah sakit tidak membedakan dalam memberikan jaminan kecelakaan kerja, baik pekerjaan ringan ataupun pekerjaan berat. Sebab, dapat juga terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat permanen pada pekerjaan ringan.

Contohnya saja jika pekerja harian lepas bagian dapur mendapat musibah kompor gas meledak sehingga, mendapat luka yang serius. Dalam hal ini, perlu adanya jaminan kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan yang menjadi tanggung jawab penuh rumah sakit. Seharusnya, jaminan kecelakaan kerja memberikan *kompensasi* untuk perawatan medis, rehabilitasi cacat, pengganti upah sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat baik sebagian maupun keseluruhan.

Kecelakaan kerja merupakan risiko yang sering kali dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial, seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik ataupun mental, maka diperlukan adanya jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha, sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar iuran jaminan kecelakaan kerja yang berkisar antara

0,24%-1,74% sesuai dengan kelompok jenis usaha. Tetapi, hal tersebut tidak pernah dialami oleh pekerja harian lepas Rumah Sakit Imanuel.

3. Jaminan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat produktivitas pekerja telah dianggap menurun, sehingga perlu diganti dengan pekerja yang lebih muda, termasuk yang mengalami cacat tetap atau total dan hal ini dianggap sebagai hari tua dini. Jaminan hari tua merupakan perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko sosial ekonomi. Jaminan hari tua merupakan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, juga untuk pekerja yang terkena PHK.

Pekerja harian lepas dan kontrak tidak mendapat jaminan ini, hal tersebut dikarenakan masa kerja mereka yang sudah ditentukan oleh pihak rumah sakit. Jaminan hari tua ini diberikan kepada pekerja tetap rumah sakit tersebut yang sudah pensiun. Tetapi, jaminan hari tua untuk keluarga pekerja tidak terdapat pada Rumah Sakit Imanuel, hal tersebut dikarenakan tidak ada premi yang diberikan pihak pengusaha kepada PT. Jamsostek, pihak rumah sakit hanya memberikan uang santunan sebesar gaji per-bulannya selama setahun. Dengan kata lain, bahwa para keluarga pensiunan rumah sakit tersebut tidak ada jaminannya, kecuali ada usaha lain dari pekerja tersebut.

4. Jaminan Kematian

Pihak rumah sakit hanya memberikan santunan kepada pekerjanya yang meninggal, baik karena kecelakaan kerja atau bukan. Hal tersebut terjadi karena

pihak rumah sakit belum bekerja sama pada PT. Jamsostek untuk menjamin risiko sosial yang dihadapi pekerjanya. Jika pekerja meninggal dunia maka tidak ada jaminan bagi keluarga yang ditinggalkan, terutama anak, suami/istri, ataupun orang tuanya. Pihak pengusaha seharusnya mendaftarkan para pekerjanya kepada perusahaan asuransi, dalam hal ini adalah PT. Jamsostek, hal tersebut untuk mengantisipasi kejadian-kejadian yang tidak terduga.

5. Tenggang waktu pekerjaan, pengangkatan, dan besarnya upah

Tenggang waktu pekerjaan pekerja harian lepas yang ada di rumah sakit sama dengan pekerja lainnya yang ada di rumah sakit tersebut, dimana mereka mendapat masa percobaan (*training*) selama 3 bulan berturut-turut, setelah itu mereka seharusnya diangkat menjadi pekerja tetap atau setidaknya pekerja kontrak. Tetapi, pada kenyataannya pekerja harian lepas di rumah sakit tersebut belum ada kepastian hukum akan status kerja mereka setelah bekerja 3 bulan berturut-turut.

Berdasarkan *survey* dan wawancara terhadap pekerja harian lepas, ternyata 50% lebih dari mereka yang bekerja lebih dari 1,5 tahun dan statusnya masih harian lepas. Selain itu juga, pekerja kontrak di rumah sakit tersebut ada yang lebih dari 3 tahun masa kontrak sesuai dengan peraturan yang ada. Hal ini tentunya menyalahi undang-undang yang berlaku, dimana undang-undang menyatakan bahwa, setiap pekerja harian lepas yang bekerja selama 3 bulan berturut-turut, maka perjanjian kerja yang ada berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Karena, hubungan kerja dengan membuat perjanjian harian lepas, hanya

dapat dilakukan dengan ketentuan bahwa pekerja yang bekerja kurang dari 30 hari dalam satu bulan.

Setiap bulannya, pekerja harian lepas yang ada di Rumah Sakit Imanuel memperoleh upah Rp. 600.000,00. Hal ini masih menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dimana besarnya upah minimum kota (UMK) Bandar Lampung Rp. 761.060,00. Pekerja harian lepas di sana tidak dapat menuntut akan upah yang telah ditetapkan oleh pemerintah, hal tersebut dikarenakan tidak ada manajemen serikat buruh dan kekosongan konsultan hukum di rumah sakit tersebut. Kondisi seperti ini sangat melemahkan pihak pekerja, karena para pembuat peraturan yang ada di rumah sakit tersebut tidak memahami soal hukum.

4.2.2. Hak dan kewajiban pekerja harian lepas

Hak dari pekerja harian lepas Rumah Sakit Imanuel, diantaranya:

1. Mendapat upah setiap bulannya, setiap tanggal 28;
2. Pengobatan, dimana pihak rumah sakit hanya menyediakan fasilitas kesehatan saja dan untuk segala besarnya biaya ditanggung sepenuhnya oleh pekerja harian lepas, dengan cara potong gaji;
3. Cuti tidak ada kecuali hari raya, tetapi dalam kenyataannya tidak semua permintaan cuti pekerja harian lepas pada waktu hari besar dikabulkan;
4. Mendapat seragam tetapi, besarnya biaya dari seragam tersebut sepenuhnya ditanggung oleh pekerja harian lepas dengan cara potong gaji tiap bulannya;
5. Mendapat *point*, *snack*, dan THR (Tunjangan Hari Raya).

Sedangkan, kewajiban pekerja harian lepas Rumah Sakit Imanuel pada umumnya sama dengan perusahaan-perusahaan lain, dimana ada tanggung jawab untuk

membawa nama baik dan kerahasiaan perusahaan. Pekerja harian lepas rumah sakit tersebut sudah menjalankan kewajiban dengan baik, sesuai dengan AD-ART (Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga) Pasal 41. Tetapi, masih disayangkan, berdasarkan wawancara dengan pihak pekerja sampai saat ini masih banyak pekerja baik pekerja tetap, kontrak dan harian lepas yang belum mengetahui secara tertulis AD-ART tersebut. Sebab, dalam suatu hubungan kerja sebaiknya para pekerjanya mengetahui bentuk tertulis dari AD-ART perusahaan tersebut.

4.2.3. Contoh kasus yang pernah terjadi

Kasus yang terjadi di rumah sakit tersebut tidak ada yang berlangsung sampai pada Peradilan Tata Usaha Negara, secara umum mereka hanya bertanya akan status hubungan kerja mereka. Memang benar apa yang telah dilakukan para pekerja di rumah sakit tersebut, bertanya tentang kepastian status mereka bekerja, dimana sudah bekerja lebih dari 1 tahun tetapi status hubungan kerja masih pekerja harian lepas. Selain pekerja harian lepas, pekerja kontrak juga mengeluhkan status kontrak mereka, dimana pada awalnya mereka dikontrak selama 2 tahun tetapi setelah itu perpanjangannya mencapai 5 tahun masa kontrak. Hal tersebut bertentangan dengan undang-undang, dimana seharusnya perjanjian kerja waktu tertentu dimaksud hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 tahun. Tetapi para pekerja tidak dapat berbuat lebih, karena jika mereka menolak perjanjian tersebut maka dianggap mengundurkan diri.

4.3. Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas dan Cara Penyelesaiannya

Pihak manajemen perusahaan menyatakan bahwa tidak ada hambatan dalam penerapan peraturan terhadap pekerja yang ada di rumah sakit, terutama pekerja harian lepas. Semua proses kegiatan yang ada berjalan dengan baik dan para pekerja tidak ada yang menolak apalagi memberontak terhadap kebijakan yang ada.

Tetapi, berdasarkan wawancara dengan pekerjanya, masalah ketenagakerjaan yang ada terjadi di Rumah Sakit Imanuel mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum yang masih dibawah upah minimum kota, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial. Hambatan tersebut terjadi pada pekerja yang ada di rumah sakit tersebut terutama pekerja harian lepas, dikarenakan manajemen serikat buruh yang ada di rumah sakit tersebut tidak berjalan dengan baik dan tidak ada konsultan hukum. Serikat buruh sangatlah penting, karena untuk menyusun PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan terbentuknya hubungan industrial perlu adanya serikat buruh.

Karena, untuk mencapai tujuan utama pengaturan hubungan industrial, diperlukan beberapa sarana untuk melaksanakan hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:

1. Peraturan perundang-undangan yang merupakan standar minimal yang harus ditaati;
2. Perjanjian kerja bersama (PKB) merupakan syarat kerja yang dirumuskan melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha. Jadi, untuk

menyusun PKB perlu adanya serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan;

3. Lembaga kerja sama Bipartit, sebagai sarana untuk konsultasi dan komunikasi mengenai berbagai isu antara pekerja dan pengusaha di tingkat perusahaan. Lembaga ini tidak mengambil alih peranan perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha.
4. Peraturan perusahaan (PP) yang mengatur syarat kerja yang dibuat oleh perusahaan;
5. Pendidikan hubungan industrial, sebagai sarana untuk memberikan pemahaman tentang hubungan industrial, baik bagi pekerja, serikat pekerja, pengusaha atau manajemen perusahaan;
6. Mekanisme penyelesaian perselisihan industrial, sebagai pedoman apabila terjadi perselisihan antara pekerja atau organisasinya dengan pengusaha.

Jadi, sampai saat ini pekerja harian lepas di rumah sakit tersebut tidak dapat menuntut hak jika terjadi suatu permasalahan, apalagi jika menyangkut masalah ekonomi. Karena, tidak ada tempat bagi mereka untuk mengadukan keluhan mereka kecuali pemerintah.

4.4. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung Terhadap Pekerja Harian Lepas di Rumah Sakit Imanuel

Secara khusus, pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja kota Bandar Lampung hanya sebatas pembinaan. Hal tersebut dikarenakan jika terjadi penyimpangan, tidak adanya sanksi yang tegas dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut.

Kenyataan seperti itulah yang membuat pemerintah Bandar Lampung, khususnya Dinas Tenaga Kerja, tidak dapat memberikan sanksi jika terjadi pelanggaran dalam penerapan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut. Selama ini pihak Rumah Sakit Imanuel selalu melaporkan jumlah tenaga kerjanya, tetapi seluruhnya merupakan pekerja tetap, dengan arti bahwa pekerja kontrak dan harian lepas dikategorikan sebagai pekerja tetap oleh rumah sakit tersebut. Hal tersebut tentunya merugikan pekerja kontrak dan harian lepas, karena dengan begitu hak-hak mereka disamakan seperti pekerja tetap tetapi pada kenyataannya bertolak-belakang, banyak kesenjangan antara pekerja tetap, kontrak dan harian lepas.

Sepanjang masa, problematika ketenagakerjaan tidak pernah selesai dari masalah perlindungan, kesejahteraan, perselisihan, hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah yang secara sistemik menerapkan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antarlembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan. Contohnya saja mengenai kebijakan terhadap penetapan upah minimum dalam rangka perlindungan upah saat ini masih menjadi kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah propinsi atau kabupaten/kota, dan sektor wilayah propinsi atau kabupaten/kota, maupun secara nasional.

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan

produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah propinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota.

Dalam hal-hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Jamsostek memberikan hak dan membebani kewajiban secara pasti bagi pengusaha dan tenaga kerja berdasarkan undang-undang tersebut, berupa santunan dan pelayanan medis, sedangkan kewajiban peserta adalah tertib administrasi dan membayar iuran.

Pemenuhan kebutuhan pekerja menjadi tanggung jawab pemberi kerja karena pekerja relatif memiliki kedudukan yang lebih lemah dibandingkan pemberi kerja. Ada dua aspek penting yang tercakup dalam program Jamsostek, yaitu: 1) memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta anggota keluarganya; dan 2) merupakan penghargaan kepada pekerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat ia bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa nasib pekerja harian lepas di Rumah Sakit Imanuel kurang mendapatkan perhatian dari pihak pengusaha. Keadaan tersebut dapat dilihat dari bentuk pelaksanaan perlindungan hukumnya, baik dari segi perjanjian kerja, upah kerja dan tunjangan lain. Dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas mengalami hambatan-hambatan baik dari pihak pekerja harian lepas, pihak pengusaha dan pihak pemerintah.

Permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Imanuel mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum yang masih dibawah upah minimum kota, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial. Hal tersebut merupakan hambatan yang terjadi pada pekerja yang ada di rumah sakit tersebut terutama pekerja harian lepas, dikarenakan menejemen serikat buruh yang ada di rumah sakit tersebut tidak berjalan dengan baik dan tidak adanya konsultan hukum. Serikat buruh sangatlah penting, karena untuk menyusun PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dan terbentuknya hubungan industrial diperlukan adanya serikat buruh. Dalam proses

hubungan industrial tersebut perlu peran aktif pemerintah, karena pemerintah merupakan tempat perlindungan para pengusaha dan pekerja jika terjadi konflik.

Pemerintah, dalam hal ini Pemerintah Kota dan Dinas Tenaga Kerja, hanya melakukan pengawasan sebatas pembinaan saja, karena di dalam undang-undang ketenagakerjaan tersebut tidak ada sanksi yang tegas jika terjadi pelanggaran.

Pelaksanaan perlindungan hukum perlu perhatian dari masing-masing pihak agar dapat diselesaikan dengan baik dan menguntungkan kedua belah pihak.

5.2. Saran

Saran peneliti, untuk lebih meningkatkan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas, pihak pengusaha seharusnya mempertegas peraturan yang ada sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta perlu diupayakan oleh pemerintah dalam hal ini Pemerintah Kota dan Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan secara langsung kepada para pihak yaitu pihak pekerja harian lepas dan pengusaha. Dengan demikian dapat dipahami dan dimengerti oleh pihak pekerja harian lepas dan pengusaha mengenai hak dan kewajiban masing-masing, sehingga ada timbal-balik dalam melakukan hubungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Sebab, selama ini pemerintah hanya melakukan pengawasan secara tertutup saja, artinya bahwa pemerintah hanya menunggu laporan dari setiap perusahaan yang terdaftar pada dinas terkait. Pembinaan yang dilakukan pemerintah juga hanya mencakup pengusaha, seharusnya para pekerja juga mendapat pembinaan.

Jaminan-jaminan yang diberikan kepada setiap pekerja cenderung tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal tersebut dikarenakan banyak pekerja yang bekerja hanya sebatas untuk mendapatkan upah, tanpa memahami jaminan-jaminan yang telah ditetapkan oleh undang-undang dan tentunya sangat merugikan pekerja.

Serikat buruh yang efektif sangatlah dibutuhkan dalam suatu hubungan kerja, karena dengan adanya serikat buruh maka aspirasi para pekerja dapat ditampung bahkan dapat diselesaikan. Jika dalam suatu perusahaan tidak ada atau ada tetapi tidak efektif, maka pihak buruh diperusahaan tersebut merupakan bagian yang paling lemah, karena jika terjadi suatu permasalahan dalam hubungan kerja tidak akan ada pembelaan bagi para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, H.R. 2009. *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta : Restu Agung.
- Asikin, Zainal. 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Dibidang Hukum Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Bahry, Zainal. 1996. *Kamus Umum Khususnya Bidang Hukum dan Politik*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Djumialdji, FX. 1997. *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Halim, A Ridwan. 1985. *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Kansil, C.S.T. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- _____. 1996. *Hukum Perusahaan Indonesia Aspek Hukum Dalam Ekonomi*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Kartasapoetra. G dan Rience. G. Widianingsih. 1982. *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Bandung : Armico.
- Miles, Mattew. B dan Huberman A Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta : UI Press.
- Moleong, Lexy, J. 2002. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Poerwadarminta. W.J.S. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Sutedi, Andrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Garfika.

Soepomo, Iman. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.

_____ 1983. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan.

_____ 1971. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan*. Jakarta : Pradnya Paramita.

Wibowo, Bonoe S. 2002. *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Andi.

Widodo, Hartono dan Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta : Rajawali.

Widyadharma, Ignatius R. 2003. *Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Yanu, Indra. 2010. *Hak dan Kewajiban Karyawan*. Jakarta : Raih Asa Sukses.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Pekerja Harian Lepas

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.