

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 tenaganya 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 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.