

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan di segala sektor dengan tujuan untuk kemakmuran rakyat Indonesia. Melihat realitas tersebut keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat vital dalam pelaksanaan tujuan pembangunan nasional, untuk itu perlindungan terhadap tenaga kerja di maksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.¹

Pekerja merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang telah melakukan kerja, baik bekerja untuk diri sendiri maupun bekerja dalam hubungan kerja atau di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseroan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain tenaga kerja disebut pekerja bila ia melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja dan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan,

¹ Philipus M. Hadjon, 1994. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta,

ketentraman, dan sebagainya untuk masa depan dan keluarganya. Mengingat pekerja sebagai pihak yang lemah dari majikan yang kedudukannya lebih kuat, maka perlu mendapatkan perlindungan atas hak-haknya. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yang menyebutkan, bahwa : "tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Dalam Pasal 27 ayat 2 1945 ada dua hal penting dan mendasar yang merupakan hak setiap warga negara Indonesia yaitu hak memperoleh pekerjaan dan hak untuk memperoleh penghidupan yang layak. Suatu pekerjaan tidak hanya mempunyai nilai ekonomi saja, tetapi juga harus mempunyai nilai kelayakan bagi manusia yang tinggi. Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksananya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai Warga Negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan.

Bentuk upaya pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai pengganti peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya yaitu Undang-undang No 14 Tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok mengenai tenaga kerja yang di nilai sudah tidak sesuai dengan kemajuan perkembangan masalah ketenagakerjaan. Menurut Pasal 86 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan, bahwa : "Setiap pekerja/karyawan mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan

atas : moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama.

Mengenai Bentuk hak-hak yang harus diperoleh oleh pekerja/karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah:

1. Memperoleh penghasilan berupa upah dan gaji pokok, tunjangan yang diperoleh dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Memproleh hak untuk istirahat setelah melaksanakan masa bakti dalam pekerjaanya.
3. Mendapatkan keadilan sebagai pekerja/karyawan dalam kedudukan hukum.
4. Memperoleh pemeliharaan kesehatan dari dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
5. Jaminan kematian, jaminan hari tua, serta jaminan pensiun yang layak.²

Pelaksanaan hak-hak diatas merupakan salah satu hak yang harus diperoleh oleh pekerja/karyawan selama mereka bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Pelaksanaan hak-hak tersebut pada dasarnya sudah dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dengan bukti sebagai berikut:

- a. Mengenai perolehan gaji dan upah sudah dilakukan setiap bulan sesuai profesi karyawan secara bersamaan.

² <http://203.130.198.30/artikel/74134.shtml>

- b. Juga dalam hak istirahat pekerja sudah mendapatkan, dalam akhir pekan ditambah hari libur secara umum.
- c. begitu juga dalam hal mendapatkan keadilan ini sudah dirasakan dengan dalam pekerjaan yang sesuai dengan profesi pekerja/karyawan.
- d. mengenai jaminan pensiun juga dilaksanakan kepada beberapa karyawan tetap yang mengabdikan atau bekerja di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Dengan demikian, mereka akan lebih tenang dalam bekerja. Kondisi kerja seperti ini juga yang diinginkan pihak pengelola Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Namun, kebijakan itu juga harus dipikirkan secara matang-matang, harus dibahas secara mendalam dampak baik dan buruknya. Sebab, saat ini banyak karyawan yang masih membutuhkan keadilan, baik dalam upah, gaji, tunjangan dan lain-lain yang harus diberikan secara merata. Agar nantinya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mampu menjamin pekerjaannya

Dalam sebuah diskusi juga mengatakan jaminan sosial tenaga kerja seharusnya memang menjadi kewajiban instansi untuk memenuhinya. Mengingat Universitas Serta Instansi sebagai suatu badan usaha yang dibuat untuk mencari keuntungan atau laba, dimana setiap Universitas dibuat berdasar dan mempunyai kekuatan hukum, agar terjaganya hubungan profesionalitas dalam bekerja antara Karyawan dengan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dalam menjalankan program tersebut juga perlu

adanya suatu keteraturan agar Universitas tersebut dapat berjalan dengan baik dan berkembang oleh karena itu dibuatlah suatu aturan yang lebih dikenal dengan peraturan Universitas atau instansi universitas dan lainnya yang melibatkan tenaga kerja. Peraturan tersebut dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin atau pengelola Universitas agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.³

Peraturan Ketenagakerjaan sebelumnya, tidak ada suatu aturan yang mengikat 2 pihak yaitu karyawan dan pengusaha, sehingga sering terjadi percekocokan/perselisihan antara para karyawan dan pengusaha karena ketiadaannya suatu dasar aturan yang dapat menguatkan efektivitas kerja di dalam suatu Universitas.

Universitas juga tidak hanya disebut pekerja memberi tenaga kemampuannya sedangkan pengusaha memberikan kompensasi lewat upah/gaji, lebih dari itu, dalam Universitas dikenal banyak aspek sosial, aspek kesehatan, aspek kemanusiaan, aspek ekonomi. Di dalam peraturan Universitas diatur beberapa hal seperti masalah besaran gaji, cuti, jaminan sosial/asuransi, hubungan karyawan, seperti berakhirnya hubungan kerja. Hal-hal tadi dicantumkan didalam peraturan Universitas dengan sangat terperinci agar setiap pekerjaan dapat lebih mudah mengerti isi dari peraturan tersebut. Hal-hal tersebut dicantumkan tentu dengan maksud dan tujuan agar para

³ *Ibid. hal.1*

pekerja dapat tahu berbagai macam batasan-batasan didalam bekerja agar mereka lebih termotivasi didalam bekerja.⁴

Instansi lain juga seharusnya memiliki peraturan dengan internal data tujuan yang hampir sama dengan Universitas-Universitas lain, misalnya universitas juga menyadari pada hakekatnya pengusaha dan karyawan menyadari perlunya ada perangkat ketentuan kerja antara pengusaha dan para pekerja yang diwujudkan dengan peraturan-Universitas. Bahwa dengan peraturan Universitas hubungan antara karyawan dan pengusaha atau instansi dapat terjadi semacam ini, baik karena dengan transportasi dalam segitiga aspek yang ada dalam peraturan universitas, selain itu setiap karyawan dapat termotivasi dan lebih efektif dalam bekerja karena adanya peraturan tadi. Peraturan yang mengikat. Hal ini dibuat tidak dengan sepihak saja dari pihak pengelola instansi, tapi karyawan pun turut dilibatkan lewat BPK (Badan Perwakilan Karyawan) yang mewakili aspirasi karyawan sehingga terjadi transparansi dalam pembuatan peraturan tersebut, oleh karena itu peraturan ini ialah hal terpenting dalam suatu hubungan kerja, agar tercipta kekuatan serta perlindungan Hukum dalam jaminan sosial tenaga kerja yang memiliki hubungan timbal-balik di wilayah instansi yang menghubungkan antara pekerja/karyawan dengan instansi atau Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

⁴ *Jurnal Ilmiah Hukum "Legality" vol. 13 No. 2, FH UMM, Malang, 2005 UU No.39 Tahun 1999 tentang Hak-hak Asasi Manusia (UU HAM) dan sebagainya*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi. Perumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Hak Karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung dalam perlindungan hukum yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai oleh penulis didalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hokum terhadap hak karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui Faktor apa saja yang menjadi penghambat dan pendukung dalam perlindungan hukum yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat teoritis: menambah pengetahuan serta wawasan dibidang ilmu hukum khususnya Hukum Administrasi Negara (HAN)

2. Manfaat praktis: mendapatkan informasi yang lebih jelas dalam realita yang terjadi.
3. Dapat memberikan informasi Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tentang apa saja yang menjadi hak Karyawan.