

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang giat-giatnya membangun untuk meningkatkan pembangunan disegala 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 dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja.

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.

Istilah pekerja berarti setiap orang yang melakukan pekerjaan. Dengan demikian cakupan makna yang hendak dituju oleh setiap pekerja sangat luas, misalnya seorang dokter yang mengobati pasiennya, seorang pengacara yang membela kliennya, dan seorang pekerja yang bekerja pada perusahaannya.¹ Sedangkan istilah karyawan mempunyai makna orang yang berkarya atau orang yang bekerja. Sedangkan Imam Soepomo menggunakan istilah swapekerja, yang intinya adalah setiap orang yang bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.²

Pekerja adalah manusia yang juga mempunyai kebutuhan sosial, sehingga perlu sandang, kesehatan, perumahan, 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“.

Menurut pasal ini 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

¹ Abdul Racmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indoneesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999, hlm. 2.

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Jambatan, 1985, hlm. 26

bagi manusia yang tinggi. Suatu pekerjaan baru memenuhi semua itu bila keselamatan dan kesehatan kerja sebagai pelaksanaannya adalah terjamin. Dengan demikian pekerja sebagai Warga Negara Indonesia perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah agar dapat ikut serta aktif dalam pembangunan.

Wujud perhatian 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/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas moral, kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama.”

Mengingat jangka waktu kerja selama 24 jam tentu saja akan berpengaruh bagi keselamatan dan kesehatan para pekerjanya, untuk itu RSU PKU Muhammadiyah Nanggulan diharapkan dapat memberikan perlindungan terhadap para pekerjanya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 73 ayat (3) diatur mengenai pengusaha yang mempekerjakan pekerja perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib memberikan makanan dan minuman bergizi, menjaga kesusilaan, keamanan dan kesehatan kerja selama di tempat kerja. Adapun Pasal 76 ayat (4) juga menyebutkan bahwa bagi pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00.

Peraturan-peraturan yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama yang mengatur mengenai pekerja yang bekerja pada malam hari hanya mengatur mengenai pekerja perempuan saja, sedangkan pekerja yang bekerja pada malam hari bukan hanya pekerja perempuan saja tetapi ada juga pekerja laki-laki yang juga membutuhkan perlindungan hukum. Dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentang ketentuan pokok tenaga kerja juga menyebutkan bahwa dalam menjalankan Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya tidak boleh ada diskriminasi. Atas dasar Undang-undang tersebut di atas, maka diskriminasi dalam setiap permasalahan perburuhan tidak diperkenankan dan apabila ada pengusaha yang masih melakukan diskriminasi dalam memberikan perlindungan hukum maka hal ini melanggar dari peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu diketahui tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang bekerja pada malam hari baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di RSUD Muhammadiyah Nanggulan. Hal ini karena RSUD Muhammadiyah Nanggulan yang beroperasi selama 24 jam, maka penulisan ini diberi judul: “ **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Bekerja Pada Malam Hari Di RSUD Muhammadiyah Nanggulan Kabupaten Kulon Progo**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari di RSUD Muhammadiyah Nanggulan Kabupaten Kulon Progo?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari di RSUD Muhammadiyah Nanggulan Kabupaten Kulon Progo?
3. Bagaimana peranan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kulon Progo dalam perlindungan tenaga kerja yang bekerja pada malam hari?

C. Tinjauan Pustaka

1. Ketenagakerjaan dan Hukum Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003, dan mulai berlaku pada tanggal diundangkan itu.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ini kiranya diusahakan sebagai peraturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktifitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Tetapi bila dilihat dari pengertian ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja, maka Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini belumlah menyeluruh dan komprehensif karena hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sesudah masa kerja, seperti masalah pensiun tidak dibahas dalam undang-undang ini.³

³ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004, hlm 9.

Ketenagakerjaan menurut Pasal (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:“segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”⁴

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab 1 Nomor 1 dinyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama, dan sesudah berakhir masa kerja.

Hukum menurut Land adalah seperangkat peraturan yang harus dipatuhi oleh manusia di dalam masyarakat. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan adalah merupakan suatu peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang mengatur seseorang mulai dari sebelum, selama, dan sesudah tenaga kerja berhubungan dalam ruang lingkup di bidang ketenagakerjaan dan apabila dilanggar dapat terkena sanksi perdata ataupun pidana ternasuk lembaga-lembaga penyelenggara swasta yang terkait di bidang tenaga kerja.

2. Tenaga Kerja

Hal yang dibahas Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 ini sebagian besar atau hampir seluruhnya adalah merupakan hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu selama masa kerja dan hal-hal

⁴ *Ibid.*, hlm. 12

yang berhubungan dengan tenaga kerja sesudah masa kerja, misalnya pensiun dibahas dalam pemutusan hubungan kerja.

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja ini lebih luas dari pengertian pekerja/buruh karena pengertian tenaga kerja mencakup pekerja/buruh, yaitu tenaga kerja yang sedang terikat dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja.⁵

3. Pekerja

Di dalam masyarakat berkembang beberapa istilah yang kadang-kadang dikacaukan penggunaannya, yaitu buruh, pekerja, karyawan, dan pegawai. Kekacauan penggunaan keempat istilah tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang berkembang di masyarakat. Istilah buruh misalnya, jarang digunakan karena buruh selalu dihubungkan dengan pekerja kasar, pendidikan rendah dan penghasilan rendah pula. Imam Soepomo menggunakan istilah swapekerja, yang intinya adalah setiap orang yang bekerja atas tanggung jawab dan resiko sendiri.⁶

⁵ Hardijan Rusli, *op.cit*, hlm 12-13

⁶ Abdul Rahmat Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999

Sedangkan pekerja menurut Pasal 1 Butir (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

4. Pengusaha

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat.

Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”. Pernyataan ini sama seperti pernyataan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang intinya bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja / buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Pengertian pengusaha dalam Pasal 6 ini mempunyai pengertian secara umum adalah:

- a. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri yang berkedudukan di luar Indonesia.

Pengusaha adalah orang yang menjalankan kegiatan usaha baik usaha jual-beli, maupun usaha produksi yang tujuan utamanya adalah mendapatkan keuntungan dan menanggung resiko yang akan terjadi dalam kegiatan usahanya.⁷

Secara umum pengertian pengusaha adalah mencakup orang pribadi, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan. Sedangkan pengertian pengusaha dalam Pasal 6 tersebut harus dibaca sehubungan dengan pengertian dari kata pekerja/buruh, yaitu setiap orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja, sehingga pengertian pengusaha dalam Pasal 6 adalah pengusaha yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan pekerja/buruh tersebut atau pengusaha yang memberikan pekerjaan pada pekerja/buruh tersebut. Dengan kata lain pengusaha dalam Pasal 6

⁷ www.e-dukasi.net/mol/mo-full.php?moid=4&fname=eko105-15.htm

tersebut dalah pengusaha tertentu, maksudnya pengusaha yang memberi pekerjaan kepada pekerja/buruh tersebut saja atau pengusaha yang terikat dalam hubungan kerja dengan pekerja tersebut.⁸

5. Perusahaan

Perusahaan menurut Pasal 1 Butir (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah/imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah/imbalan dalam bentuk lain.

6. Waktu Kerja Pada Malam Hari

Pengertian waktu kerja malam hari yang menjadi acuan ketentuan dalam Pasal 76 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan menjadi pedoman penelitian hukum ini adalah terdapat dalam ayat (1), (2) dan (3) adalah antara Pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00.

⁸ Hardijan Rusli, *op.cit*, hlm 16-17

7. Perjanjian Kerja

Pada awalnya perjanjian kerja merupakan perjanjian yang dilakukan oleh seorang calon pekerja/buruh dengan pengusaha dalam ketentuan yang merka sepakati bersama. Isi dari perjanjian itu antara lain mengenai kapan pekerja mulai melaksanakan pekerjaan dan apa yang akan dikerjakan, kemudian besarnya upah yang akan diterima serta syarat-syarat kerja lain yang disepakati bersama.⁹

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dalam Pasal 1601 (a) menyebutkan bahwa persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak pekerja/buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Sedangkan perjanjian kerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

8. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Azas persamaan hak, kedudukan, peran, dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan terlihat dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat

⁹ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008

(2), yang menyebutkan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Bagi kemanusiaan, dengan adanya pasal tersebut secara tegas dinyatakan bahwa pria dan wanita memiliki hak yang sama atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.¹⁰

Melihat dari isi undang-undang tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap pekerja perempuan maupun laki-laki mempunyai kedudukan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tidak terkecuali dalam memperoleh perlindungan hukum pada waktu bekerja. Salah satu bentuk perlindungan hukum ini adalah norma kerja yang meliputi perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan ibadah menurut agama dan keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagai memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril.

D. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian selalu mempunyai tujuan dan manfaat tertentu.

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

¹⁰ Soerdarjadi, *op.cit*, hlm. 68.

1. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari di RSUD Muhammadiyah Nanggulan Kabupaten Kulon Progo
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari di RSUD Muhammadiyah Nanggulan Kabupaten Kulon Progo

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk mengetahui produk hukum yang diterapkan RSUD Muhammadiyah Nanggulan kabupaten Kulon Progo untuk melindungi tenaga kerja yang bekerja pada malam hari.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari di RSUD Muhammadiyah Nanggulan Kabupaten Kulon Progo.
 - c. Diharapkan dengan penelitian ini dapat dijadikan input (masukan) untuk dapat memberikan perlindungan kepada pekerja, khususnya pekerja yang mendapat jam kerja pada malam hari RSUD PKU

Muhammadiyah Nanggulan Kabupaten Kulon Progo, melalui pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- d. Bagi Dinas Tenaga Kerja, dengan penelitian ini dapat dijadikan sebagai laporan evaluasi mengenai pelaksanaan ketentuan dalam peraturan perundangan khususnya yang berkaitan kewajiban pengusaha yang mempekerjakan pekerja pada malam hari dan sebagai peningkatan kinerja dalam tugasnya untuk melakukan pengawasan dan penegakan peraturan ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan, dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam mengevaluasi pelaksanaan ketentuan mengenai bentuk perlindungan terhadap pekerja yang bekerja pada malam hari.
- b. Penelitian ini diharapkan akan membawa manfaat bagi siapapun yang membaca.
- c. Agar dapat memberi pengetahuan bagi masyarakat mengenai Hukum Ketenagakerjaan.