

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara berkembang yang mempunyai wilayah yang luas dan kaya akan sumber kekayaan alamnya. Namun demikian pengolahan dan pemanfaatan belum bisa dilaksanakan secara optimal guna memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia, untuk mewujudkan tujuan tersebut, maka kegiatan pembangunan terus dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat Indonesia guna mewujudkan tujuan pembangunan nasional, yaitu mencapai masyarakat adil makmur yang merata materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Pelaksanaan pembangunan tersebut memerlukan beberapa faktor penunjang yaitu : faktor alam, modal dan tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut keberadaannya tidak bisa dipisahkan satu sama lainnya, akan tetapi saling melengkapi dalam suatu proses pembangunan. Akan tetapi dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Mengingat pentingnya faktor tenaga kerja, maka kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan dan diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih trampil, dan lebih berkualitas, agar dapat diberdayakan secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era globalisasi. Manusia merupakan unsur produksi yang paling utama, oleh

karena itu kemampuan, ketrampilan dan keahlian manusia perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja, jika manusia mempunyai kemampuan dan kualitas yang tinggi, maka akan mampu menyukseskan pembangunan yang sedang dilaksanakan.

Sebagai tujuan pembangunan, tenaga kerja perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa terpenuhinya keadilan serta terwujudnya kesejahteraan lahir dan batin. Dengan demikian pengusaha dalam mempekerjakan tenaga kerja diharapkan untuk :

1. Menganggap para tenaga kerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha
2. Memberikan timbal balik yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh pertnernya itu berupa penghasilan yang layak dan jasa-jasa sosial tertentu, dengan demikian partnernya (tenaga kerjanya) dapat lebih terangsang untuk bekerja lebih produktif.
3. Menjalin hubungan baik dengan para tenaga kerjanya itu, sehingga mereka merasakan bahwa tenaga dan kemampuannya perlu dikerahkan sebaik-baiknya, bahkan akan mereka lakukan di

perusahaan miliknya, perusahaan yang perlu dikembangkannya dengan penuh tanggung jawab.<sup>1</sup>

Sebaliknya para tenaga kerja yang bekerja diperusahaan tersebut harus mengimbangi hubungan kerja tersebut dengan kerja nyata yang baik, berprestasi, penuh kedisiplinaan, penuh tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan penuh keberhasilan. Apabila terjadi perselisihan akan diselesaikan dengan musyawarah dan mufakat seperti dalam suatu keluarga. Dengan demikian perusahaan tidak terganggu usahanya karena kedua belah pihak saling menghargai, saling peduli dan saling membantu dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Kehidupan perusahaan yang demikian, dimana nilai-nilai Pancasila sangat diperhatikan oleh pengusaha maupun tenaga kerjanya karena memprioritaskan musyawarah dan mufakat yang selalu digunakan dalam menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi.<sup>2</sup>

Sebagai manusia, tenaga kerja mempunyai bermacam-macam kebutuhan hidup, baik kebutuhan primer, kebutuhan sekunder maupun kebutuhan kemewahan yang menuntut pemenuhan. Kebutuhan yang paling mendasar adalah kebutuhan primer yaitu sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini diperlukan untuk mempertahankan hidup sehingga harus terpenuhi. Dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut, kebutuhan primer khususnya, diperlukan suatu usaha dengan melakukan kegiatan ekonomi dengan cara bekerja.

Bekerja dapat dilakukan dengan mengikatkan diri kepada pihak lain ( di dalam hubungan kerja ) ataupun tanpa mengikatkan diri kepada pihak lain ( di luar

---

<sup>1</sup> G.Karta Sapoetra., Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila, hlm.7.

<sup>2</sup> Ibid, hlm.8.

hubungan kerja ). Tetapi bila diperhatikan dengan cermat, antara di luar hubungan kerja dengan di dalam hubungan kerja, lebih banyak yang di dalam hubungan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan semakin sempitnya lapangan kerja dan semakin banyaknya pengangguran di usia kerja atau usia produktif yang berarti menunjukkan tingkat kemandirian kerja sangat sedikit yang mengakibatkan ketergantungan kepada pihak lain dengan melakukan hubungan kerja dengan pihak lain.

Mengikatkan diri kepada pihak lain didasarkan kepada perjanjian kerja yang selanjutnya akan melahirkan hubungan kerja terhadap para pihaknya. Hubungan kerja yang terlahir akan menimbulkan hubungan hukum. Digunakannya kata hubungan kerja adalah untuk menunjukkan adanya hubungan hukum antara para pihaknya yang akan menimbulkan akibat hukum bagi pelanggarnya dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (*facta sun ser vanda*).

Adapun pengertian dari perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, tenaga kerja, mengikatkan diri untuk bekerja dengan pihak lain, pengusaha, selama waktu tertentu dengan menerima upah dan dimana pihak yang lain, majikan, mengikatkan diri untuk memperkerjakan pihak yang satu, tenaga kerja dengan membayar upah (Ps 1601 (a) KUHPdt).

Baik pihak pengusaha maupun tenaga kerja dalam perjanjian kerja adalah saling membutuhkan dalam arti pengusaha memerlukan tenaga kerja untuk menghasilkan produksi yang digunakan untuk mencapai tujuan berupa

keuntungan, serta tenaga kerja memerlukan upah guna mempertahankan hidupnya, memenuhi kebutuhan hidup dan peningkatan perekonomian.

Adapun untuk bentuk perjanjian kerja dapat dibuat baik secara tertulis atau secara lisan, yang pada umumnya di buat secara sepihak oleh pengusaha dalam bentuk baku. Sehingga tenaga kerja yang akan mengikatkan diri di minta untuk menyetujui dan menandatangani perjanjian baku tersebut. Dengan demikian pengusaha bebas untuk menentukan isi perjanjian kerja yang selanjutnya digunakan sebagai dasar pelaksanaan pekerjaan yang meliputi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Apabila pengusaha memperkirakan bahwa lamanya pekerjaan akan terselesaikan dalam waktu tertentu, serta dengan pemberian upah kerja adalah dalam waktu tertentu adalah harian, yang disesuaikan dengan hasil kerja (produksi) yang dicapai oleh tenaga kerja atau dengan menggunakan sistem kerja honorer, maka perjanjian tenaga kerja yang dipekerjakan disebut tenaga kerja harian lepas atau tenaga kerja honorer.

Pengusaha memperkerjakan tenaga kerja harian dengan beberapa pertimbangan yang diantaranya adalah efisiensi jumlah tenaga kerja tetap, yaitu tidak ditambahkannya tenaga kerja tetap. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan adalah dalam waktu tertentu, faktor ekonomi yang lebih sedikit pengeluarannya, efisiensi waktu, dan dapat meringankan pekerjaan tenaga kerja tetap khususnya pekerjaan yang memerlukan banyak tenaga atau kegiatan fisik.

Pihak tenaga kerja dalam melakukan perjanjian kerja harian dengan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya faktor kondisi ekonomi yang

sangat lemah, pemenuhan kebutuhan hidup, serta upaya untuk meningkatkan taraf hidup. Tenaga harian lepas sebagai pihak yang menyediakan tenaga, seringkali diabaikan masalah kesehatan kerja terutama berkaitan dengan penempatan kerja. Masalah penempatan kerja yang sering kali kurang diperhatikan pengusaha karena muncul anggapan bahwa tenaga kerja harian sangat identik dengan pekerja kasar yang mana tenaga kerja harian siap dengan berbagai macam jenis pekerjaan maupun lingkungan penempatan kerja.

Selain penempatan kerja yang kurang diperhatikan, juga faktor keamanan kerja dan keselamatan kerja. Keamanan kerja yaitu merupakan salah satu usaha untuk melindungi tenaga kerja dari resiko kecelakaan kerja pada saat dia melaksanakan kerja. Setiap pekerjaan mengandung risiko kerja, sehingga tenaga kerja harian juga memerlukan perlindungan terhadap resiko kerja dari perusahaan agar tenaga kerja harian dalam menghasilkan produksi dapat maksimal dengan munculnya rasa aman, tenteram, tenang dan kurangnya risiko kerja.

Selain tenaga kerja dan pengusaha, pihak yang terkait dengan hubungan ketenagakerjaan adalah penguasa atau pemerintah. Pemerintah berperan dalam mengatur masalah ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Departemen Ketenagakerjaan yang terutama untuk melindungi tenaga kerja dan memperhatikan keselamatan kerja para tenaga kerja yang umumnya berada pada posisi yang lemah. Terkait dengan tujuan tersebut pemerintah telah berusaha membuat peraturan-peraturan hukum dan kebijaksanaan lain yang berhubungan dengan perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam *Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN)* tahun 1990 ditegaskan bahwa

kebijaksanaan di bidang tenaga kerja dimaksudkan untuk mengembangkan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, peningkatan upah, penjamin kesejahteraan, perlindungan kerja, dan kebebasan berserikat.

Keselamatan kerja yang merupakan salah satu upaya untuk melindungi tenaga kerja memegang peranan penting untuk ditanggulangi dan diperhatikan dengan seksama, karena keselamatan kerja sangat erat kaitannya dengan pelaksanaan pekerjaan yang dapat mengakibatkan timbulnya bahaya kecelakaan kerja baik di dalam perusahaan atau di luar perusahaan (kerja lapangan). Masalah keselamatan dan kesehatan kerja bukanlah merupakan masalah kecil karena apabila kurang diperhatikan akan menimbulkan kerugian baik materiil ataupun non-materiil bagi tenaga kerja, diantaranya : kasus kecelakaan kerja, kasus kebakaran, kasus penyakit akibat kerja, kasus luka berat dan ringan, bahkan sampai mengakibatkan meninggal dunia. Di lain pihak banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah ini, akan tetapi lebih cenderung untuk mengejar pemenuhan keuntungan perusahaan.

Oleh karena itu mengingat pentingnya keselamatan kerja dalam upaya melindungi tenaga kerja harian terhadap bahaya timbulnya kecelakaan kerja, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja bagi tenaga kerja harian pada khususnya di suatu perusahaan dengan melakukan penelitian. Hasil dari penelitian dituangkan dalam bentuk penulisan hukum dengan judul :

**Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Harian Dalam Hal Terjadinya Kecelakaan Kerja Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtamarta Yogyakarta.**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan “Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja harian dalam hal kecelakaan kerja di PDAM Tirtamarta Yogyakarta”.

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini meliputi dua hal yaitu :

1. Tujuan obyektif

untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum keselamatan kerja bagi tenaga kerja harian di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta Yogyakarta

2. Tujuan subyektif

Untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan penulisan hukum sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum Di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian, maka digunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan

Dalam hal ini penulis mencatat data dan informasi dengan cara mengumpulkan, mempelajari dan menelaah berbagai pustaka yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan kecelakaan kerja. Adapun bahan-bahan hukum dalam penelitian kepustakaan tersebut terdiri dari dua bagian yaitu :



a. bahan hukum primer, yaitu : bahan – bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat yang terdiri dari :

- 1). Undang – Undang Dasar 1945
- 2). Undang – Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja
- 3). Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan
- 4). Kitab Undang -- Undang Hukum Perdata
- 5). Dan Peraturan Pemerintah No 33 Tahun 1997, Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja
- 6). Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta No 3 Tahun 1976, Tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta Yogyakarta
- 7). Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta No 4 Tahun 1989, Tentang Ketentuan – ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Yogyakarta.
- 8). Perjanjian kerja antara pihak PDAM Tirtamarta dan pekerja harian

b. Bahan hukum sekunder, yaitu : bahan hukum yang memberikan

tolak ukur dalam memahami mengenai bahan hukum primer yang terdiri

dari : Buku – buku yang berkaitan dengan masalah tenaga kerja dan keselamatan kerja.

## 2. Penelitian lapangan

### a. Lokasi penelitian

Dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta Kota Yogyakarta

### b. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan teknik non random sampling dan purposive sampling, yaitu suatu cara penarikan unsur dari suatu populasi dengan cara memilih satu atau beberapa sampel yang mempunyai unsur – unsur dan ada hubungannya dengan obyek yang diteliti yaitu tenaga kerja harian PDAM Tirtamarta Yogyakarta

### c. Responden

Dalam penelitian ini penulis menetapkan responden yang diteliti, yaitu

- 1) Pimpinan atau wakil dari pihak Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Yogyakarta
- 2) Tenaga kerja harian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Yogyakarta khususnya tenaga kerja harian.

## 4. Cara pengumpulan data

Cara pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian berupa

jawab secara langsung atau tidak langsung dengan pimpinan atau tenaga kerja harian pada Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kota Yogyakarta.

#### 5. Analisis data

Data yang telah diperoleh dianalisis secara kualitatif, yaitu : hanya menganalisis data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian nantinya akan menghasilkan suatu uraian yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu : menggambarkan kenyataan yang ada di perusahaan dan berkaitan dengan pelaksanaan perlindungan keselamatan kerja dalam perusahaan tersebut