

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 khususnya dalam alinea IV menyebutkan bahwa salah satu tujuan Negara adalah mensejahterakan rakyat Indonesia. Perwujudan kesejahteraan itu dapat terlaksana melalui pelaksanaan pembangunan di segala bidang. Salah satunya adalah pembangunan dalam bidang ekonomi.

Pembangunan dibidang perekonomian ini tidak terlepas dari pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai arti penting bagi pencapaian kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat secara materiil. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dengan sarana hukum ketenagakerjaan mempunyai karakteristik khusus dalam hubungan pengusaha dan pekerja serta pemerintah.¹

Perlindungan hukum didasarkan pada makna dari Pancasila kelima yang berbunyi “keadilan sosial bagi seluruh rakyat indonesia” artinya seluruh rakyat indonesia berhak memiliki keadilan yang sama dan berlaku untuk seluruh aspek kehidupan termasuk juga hak dan kewajiban yang dimiliki masing-masing individu rakyat indonesia, dimana rakyat indonesia memiliki hak untuk mensejahterakan kehidupannya dengan bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidup sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”² dalam pasal tersebut mewajibkan pemerintah untuk menyediakan lowongan pekerjaan untuk para pekerja dan menjamin semua hak-hak

¹ Bagus Sarnawa , 2010, ” *Hukum Ketenagakerjaan*”, Yogyakarta : Lab Ilmu Hukum UMY, h. iii

² UUD 1945 Pasal 27 ayat (2), diakses 17.49, 05 oktober 2020

yang seharusnya diterima oleh pekerja. Tenaga kerja atau pekerja tetap maupun pekerja tidak tetap memiliki hak dan kewajibannya sebagai pekerja.

Undang-undang yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja yakni Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan serta peraturan pelaksana dari perundang-undangan³ dibidang ketenagakerjaan sebelum terbentuknya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hak-hak pekerja telah terlebih dahulu diatur secara eksplisit di dalam konstitusi UUD 1945. Hak pekerja di dalam konstitusi dapat dilihat dalam Pasal-pasal 27 UUD 1945, Pasal 28A UUD 1945, Pasal 28C UUD 1945, Pasal 28D UUD 1945, Pasal 28H UUD 1945. Dari pasal-pasal yang terkandung dalam UUD 1945 Konstitusi menggambarkan bahwa pemerintah telah mengatur hak-hak pekerja secara eksplisit dalam konstitusi sehingga hak-hak pekerja harus dipenuhi.

Pada pasal 1 ayat 2 UUD No 13 Tahun 2003 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴ Penduduk Indonesia rata-rata memilih bekerja sebagai pekerja tidak tetap karena keterbatasan lowongan pekerjaan serta kemampuan dari para pekerja itu sendiri, sehingga mengharuskan sebagian besar penduduk Indonesia menjadi pekerja tidak tetap. Pekerja tidak tetap adalah pekerjaan yang tidak menetap dan tidak terikat kontrak dengan Negara atau pemerintahan seperti nelayan, supir, petani, *tour guide*, karyawan swasta dan lain-lain dimana penghasilan dari pekerja tidak tetap hanya bergantung pada pendapatan setiap hari atau tergantung dari hasil yang di dapat⁵.

³ Yela Adriani, Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Kesehatan Tenaga Kerja Pada PT Sinar Reksa Kencana Kecamatan Peranapan Kabupaten Indragiri Hulu, *JOM Fakultas Hukum* Vol 2 No 2, Oktober 2015, hal 5.

⁴ Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁵ Nurisma Widia Arsita, Perlindungan Hukum Terhadap Hak Konstitusional Pekerja Rumah Tangga, *Prosdig.fh.ubb.ac.id* vol 1 No 1 Tahun 2019, hal 3.

Pengetahuan yang minim dan kurangnya pemahaman dari para pekerja tidak tetap tentang hak dan kewajibannya membuat para pekerja harus merasakan ketidakadilan dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya, serta kurangnya perhatian dari pemerintah dalam melindungi hak pekerja namun akibat tuntutan hidup dan kebutuhan umum yang harus dipenuhi oleh pekerja tidak tetap membuat para pekerja harus terus melanjutkan pekerjaannya padahal dalam UUD No 13 Tahun 2003 Pasal 5 “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan” dan dalam pasal 6 “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha” yang sudah jelas menjamin keadilan para pekerja namun kenyataan dalam lapangan sangat berbeda bahkan ada beberapa dari pekerja yang tidak tahu menahu hak apa saja yang seharusnya didapatkan dalam berkerja.

Perlindungan hak untuk Tenaga kerja sangat penting di perhatikan selain ruang lingkup pekerja tidak tetap begitu luas dan jarang juga dipantau oleh pemerintah. Pekerja bahkan mau berkerja dalam tekanan dan juga membahayakan nyawanya sendiri karena harus memenuhi kebutuhan hidup yang semakin susah untuk didapatkan seperti pekerja kontruksi bangunan, penyelam, pekerja tambang dan pekerjaan berat lainnya yang diwajibkan memiliki hak kesehatan dan jaminan sosial untuk mengantisipasi terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

Permasalahan Tenaga Kerja Bukan hanya upah saja, namun ada juga yang menjadi permasalahan dalam hak pekerja yaitu para pekerja terkadang tidak mendapatkan jaminan sosial dan kesehatan dalam isi Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, yang menyatakan⁶: Jaminan kesehatan merupakan jaminan yang berupa perlindungan kesehatan agar peserta mendapatkan manfaat pemeliharaan kesehatan

⁶ Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap peserta yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah, dan dalam Jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan UU nomor 40 tahun 2004 yang diselenggarakan oleh pemerintah melalui UU no. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan sarana dalam rangka pemberian bantuan sosial bagi masyarakat, khususnya bagi para pekerja pada badan usaha.⁷

Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 21 menyatakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja harus di perhatikan pula agar tidak terjadi tekanan pada pekerja dalam bekerja secara bersama. Hubungan kerja dimana antara suatu pengusaha dengan seorang pekerja atau karyawan berdasarkan surat Perjanjian Kerja yang telah ditentukan dengan demikian, hubungan dalam bekerja tersebut adalah sesuatu yang berupa abstrak, apabila dengan adanya suatu perjanjian kerja maka suatu hal dapat di sebut sesuatu yang konkrit dan nyata. Adanya suatu perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan, perikatan lahir karena adanya suatu perjanjian kerja yang mana bukti dari sebuah hubungan kerja. Sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaker, unsur-unsur dalam hubungan kerja terdiri dari adanya pekerjaan dan adanya perintah serta adanya upah (Pasal 1 angka 15 UUK). Sedangkan suatu hubungan bisnis merupakan hubungan yang berdasarkan pada hubungan kemitraan atau hubungan keperdataan (*bugerlijke maatschap, partnership agreement*).

Tenaga Kerja juga harus menyepakati perjanjian kerja atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja bersama (PKB) untuk menjamin rasa aman pekerja dalam bekerja bersama pengusaha dan terjalin hubungan kerja dengan baik. Perjanjian kerja

⁷ Regan Junifen , Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja, *Riset.unisma.ac.id*, vol 25 no 11, 2019, hal 3

waktu tertentu menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha⁸ dalam mengadakan hubungan kerja dengan waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Berdasarkan pasal 56 sampai 60 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengacu pada pasal 59 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, pengertian PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pasal 59 ayat 4 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh di perpanjang 1 (satu) tahun. Sedangkan Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian kerja yang dilakukan bersama-sama dimana perjanjian ini berupa hasil dari perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh; atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha; atau beberapa pengusaha atau sekumpulan pengusaha⁹; yang berisi tentang syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban antar kedua belah pihak. Hak atas kesehatan adalah bagian dari hak asasi manusia. Kesehatan sangat berkaitan erat dengan kehidupan manusia sehari-hari. Ketersediaan layanan kesehatan serta obat-obatan, lingkungan yang bersih dan sehat, juga hal-hal lain terkait dengan kesehatan adalah faktor mempengaruhi bagi keberlangsungan hidup manusia. Tanpa adanya ketersediaan layanan kesehatan, manusia mungkin sulit untuk hidup

⁸ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

⁹ Ayu Puspita Sari dan Arianto Nugroho, Analisis Yuridis Tentang Waktu Kerja Lembur Perjanjian Kerja Bersama Antara PT. Bank Danamon Indonesia Tbk dengan Serikat Pekerja, *jurnal mahasiswa3.unesa.ac.id* vol 6 No. 1, 2019, hal 1.

secara sehat, bahkan kesehatan yang tidak baik dapat memperpendek usia harapan hidup seseorang. Oleh sebab itu, hak kesehatan wajib diperoleh oleh setiap orang.

Penelitian ini memfokuskan pada hak kesehatan, jaminan sosial dan upah karena berdasarkan fakta yang ada di lapangan kerja perlindungan hukum dalam hak para pekerja sangat minim di dapatkan dan ditemukan terutama pada hak jaminan sosial, kesehatan dan upah untuk pekerja tidak tetap dimana pekerjaannya sangat beresiko tinggi menghilangkan nyawa kapan saja. Begitu juga yang di rasakan para pekerja di CV Manado Scuba para pekerjaannya sangat minim untuk mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja tidak tetap di dalam CV tersebut dikarenakan berbagai alasan yang membuat para karyawan mau tidak mau tidak akan mendapatkan haknya sebagai pekerja tidak tetap. Dalam penjelasan tentang hak kesehatan, penjaminan hak kesehatan masyarakat dilakukan dengan menyediakan layanan kesehatan yang berkompeten serta berasaskan non-diskriminasi, walaupun praktiknya dalam pemenuhan hak atas kesehatan tidak luput dari adanya pelanggaran.

Hak jaminan sosial 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 berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang (UU) No. 3 Tahun 1992).¹⁰ Hak perlindungan sosial, dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja dapat memenuhi kesejahteraan bagi para tenaga kerja. Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap usaha-usaha, yaitu peningkatan kedisiplinan tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produksi bagi perusahaan.¹¹ Para

¹⁰ Undang-undang No 3 Tahun 1992 Tentang jaminan sosial tenaga kerja

¹¹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Nomor 5256

pekerja atau Tenaga Kerja yang mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja mereka akan merasa diperhatikan dalam bekerja.

Masalah yang dapat di simpulkan dan sering terjadi dalam perusahaan ini apakah setiap perusahaan sudah menerapkan hak jaminan sosial tenaga kerja kepada para pekerjanya atau belum, mengingat banyaknya resiko dalam pekerjaan yang sangat berpotensi tinggi terhadap kecelakaan kerja. Serta dengan adanya sebuah sistem jaminan sosial tenaga kerja yang mana pemerintah juga telah menetapkan bahwa pengusaha wajib mendaftarkan setiap pekerjanya atau buruh untuk memperoleh dan mendapatkan hak jaminan sosial dalam artian hal tersebut sudah tercantum dan diatur dalam Undang-undang Ketenaker. Isi dari Undang-undang ketenaker ini terdapat dalam pasal 99 ayat (1) yang menyebutkan bahwa: “Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”. Dan ayat (2) “Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Berdasarkan isi dari pasal 99 ayat (2) dapat diberlakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada pada saat ini adalah Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, di mana undang-undang ini mengatur tentang hal terselenggaranya hak jaminan sosial saat ini.

Pengupahan atau upah merupakan hak dari para pekerja /buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang. Upah juga merupakan imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada para pekerja/buruh. Dimana hal tersebut saling terkait erat antara setiap para pekerja/buruh yang berhak memperoleh penghasilan dan memenuhi kehidupan yang layak kemudian ditetapkan oleh pemerintah untuk melindungi dan memberikan hak para pekerja/buruh, dengan cara menetapkan upah minimum berdasarkan pada Pasal 88 Undang-

Undang No 13 Tahun 2003. Dalam hal ini bagi para pekerja/buruh yang mendapat upah atau penghasilan secara harian dan borongan akan menimbulkan konsekuensi bagi para pekerja yang tidak melaksanakan tugasnya sebagai pekerja, jika pekerja tidak melaksanakan kewajibannya maka pengusaha diperbolehkan untuk tidak membayar pekerja dan tidak akan mendapatkan penghasilannya atau upah sebagai pekerja. Padahal upah adalah faktor utama dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sehingga para pekerja/buruh mau bekerja untuk menghidupi seluruh keluarganya. Oleh karena itu, bagi pekerja/buruh yang mendapat upah atau penghasilan secara harian dan borongan yang pekerjaannya yang tidak memerlukan keahlian atau pendidikan tertentu seyogyanya dapat tergantikan oleh salah seorang keluarga apabila pekerja/buruh berhalangan hadir agar upah yang menjadi tujuan utamanya tetap ia dapatkan.

Sebagian masyarakat di kabupaten kota Manado yang berpenghasilan harian mereka tidak mengetahui hak-hak apa saja yang mereka dapatkan untuk menunjang kehidupan yang sejahtera, belum juga kenaikan harga-harga kebutuhan umum dan kenaikan biaya dari fasilitas yang di berikan oleh pemerintah seperti BPJS atau kartu sehat serta UMP yang tidak sesuai dengan kinerja para pekerja harian. Permasalahan yang terkait upah juga layak mendapatkan perhatian sangat serius, upah yang diterima para pekerja di indonesia khususnya di Kabupaten kota Manado pada umumnya masih dibawah besaran upah minimum yang mana upah minimum tersebut hanya diperuntukkan kepada pekerja yang lajang dengan masa kerja 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) tahun. Begitu juga upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah tersebut masih dibawah nilai Kebutuhan Hidup Layak. Hal tersebutlah yang berpengaruh signifikan terhadap kasus perselisihan hubungan bisnis atau industrial yang ada. Hal ini yang menunjukkan banyaknya pelanggaran terkait ketentuan ketenagakerjaan

(dibidang pengupahan). Belum juga permasalahan pekerja harian dalam jaminan kesehatan maupun jaminan sosial yang dibutuhkan pekerja jika suatu saat mengalami kecelakaan dalam bekerja seperti pada UU Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU No. 40/2004) dihapuskan oleh UU No. 24/2011 tentang BPJS dan jaminan sosial pada Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan / Manpower Act No. 13 of 2003, Undang-Undang No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional / *National Sosial Security System Act* No. 40, 2004 ,Undang - Undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan¹² / *Health Act* No.23, 1992.¹³

CV. Manado Scuba adalah perusahaan yang bergerak di bidang *tour and travel* untuk melayani para *touris* lokal maupun *touris* dari luar negeri yang ingin menikmati berbagai wisata yang ada di Kota Manado. CV ini memiliki beberapa karyawan dan terbagi untuk beberapa tugas ada sebagai penerjemah Bahasa atau *Interpreter*, pelatih menyelam atau berenang, serta *crew* dalam membantu para *touris* untuk menyelam. Sebelum para pekerja akan berkerja bersama pengusaha maka pengusaha dan tenaga kerja harus menyepakati perjanjian kerja perjanjian kerja pengusaha dengan tenaga kerja antara lain:

1. Hak dan kewajiban
2. Kontrak bekerja
3. Perlindungan hukum hak pekerja
4. Syarat pekerja.

Perjanjian kerja bersama yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja harus disepakati oleh kedua belah pihak. Hal ini dilakukah agar menimbulkan rasa aman dalam bekerja bersama sehingga menjadikan hubungan kerja yang baik antara pengusaha dengan

¹² Undang - undang No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan

¹³ Undang-Undang no 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional / *National Social Security System Act* No. 40, 2004.

para pekerja. Perjanjian kerja bersama juga dimaksudkan untuk melindungi hak dari para pekerja dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh para pekerja, selain itu dengan perjanjian kerja bersama ini dapat memberikan perlindungan hukum terhadap hak pekerja. Serta adanya Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dengan para pekerja menimbulkan rasa saling percaya antara pengusaha dengan pekerja sehingga dalam bekerja sama antara pengusaha dengan pekerja memiliki rasa kepercayaan tanpa saling mencurigai salah satu antara pengusaha atau pekerja akan terjadinya wanprestasi di masa mendatang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh tentang perlindungan hukum terhadap hak pekerja yaitu hak jaminan sosial, hak kesehatan, dan hak upah yang telah dilaksanakan oleh suatu perusahaan khususnya di CV. Manado Scuba yang bergerak di bidang *tour and travel*, oleh sebab itu penulis menyusun skripsi dengan judul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI CV. MANADO SCUBA**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan dalam latar belakang, maka penulis merumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak jaminan sosial, kesehatan, dan upah bagi pekerja tidak tetap di CV. Manado Scuba?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan pada CV. Manado Scuba dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak jaminan social, kesehatan, dan upah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak jaminan sosial, kesehatan, dan upah bagi pekerja tidak tetap di CV. Manado Scuba.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi hambatan pada CV. Manado Scuba dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak jaminan sosial, kesehatan, dan upah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi informasi dan dapat menambah ilmu khususnya ilmu dalam perlindungan hukum terhadap hak pekerja tidak tetap ini sehingga dapat diaplikasikan kepada pegawai perusahaan sesuai ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Manfaat Praktis diharapkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pekerja tidak tetap dari segi keuntungan dan kerugian dalam bekerja, dengan adanya peraturan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja serta adanya perlindungan hukum yang mengikat bagi pekerja tidak tetap diharapkan dapat membantu pekerja tidak tetap dalam melaksanakan pekerjaannya.