

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang Sejarah Hubungan Kerja

Sejarah perkembangan hukum ketenagakerjaan Indonesia selalu berkaitan dengan politik hukum yang diberlakukan oleh pengusaha saat itu.

1. Masa sebelum proklamasi 17 Agustus 1945

a. Masa perbudakan

Pada masa perbudaka, keadaan Indonesia dapat dikatakan lebih baik daripada di negara lain karena telah hidup hukum adat. Pada masa ini budak adalah milik majikan. Pengertian milik berarti menyangkut perekonomian, serta hidup matinya seseorang. Politik hukum yang berlaku pada masa ini, tergantung pada tingkat kewibawaan penguasa (Raja). Contohnya pada tahun 1877, saat matinya Raja Sumba, seratus orang budak dibunuh, agar raja itu dialam baka nanti akan mempunyai cukup pengiring dan pelayan. Contoh lain budak yang dimiliki oleh suku Baree Toraja di Sulawesi Tengah nasibnya lebih baik, dengan pekerjaan membantu mengerjakan sawah dan ladang¹. Selain itu, dikenal juga adanya lembaga perhambaan (*Pandelingschap*) dan peruluran (*Horigheid perkhorigheid*). Lembaga ini terjadi apabila ada hubungan pinjam-meminjam uang atau apabila terjadi apabila ada perjanjian hutang-piutang. Orang yang berutang sampai saat jatuh tempo pelunasan belum bisa membayar utangnya, pada saat itu pula orang

¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 18.

yang berutang menyerahkan dirinya atau menyerahkan orang lain kepada si kreditor, sebagai jaminan dan dianggap sebatas bunya dari utang².

b. Masa penjajahan Hindia Belanda

Pada masa ini, sebenarnya tidak untuk seluruh wilayah Indonesia karena pada saat itu ada wilayah kekuasaan raja di daerah yang mempunyai kedaulatan penuh atas daerahnya. Pada masa ini meliputi masa pendudukan inggris, masa kerja rodi dan masa *poenale sanctie*. Tahun 1811-1816, saat pendudukan inggris dibawah Thomas Stamford Raffles, ia mendirikan *The Java Benevolent Institution* yang bertujuan menghapus perbudakan. Cita-cita itu belum sempat terlaksana karena kemudian inggris ditarik mundur. Pekerja rodi atau kerja paksa dilakukan di Hindia Belanda mengingat untuk melancarkan usaha dalam mengeruk keuntungan dari rampah-rampah dan perkebunan. Untuk kepentingan politik imperialismenya, pembangunan sarana dan prasarana dilakukan dengan kerja rodi. Contohnya Hendrik Willem Deandels (1807-1811) menerapkan kerja paksa untuk membangun jalan dari Anyer ke Penarukan (Banyuwangi)³.

c. Masa Penjajahan Jepang

Pada masa penjajahan Jepang mulai tanggal 12 Maret 1942, pemerintah militer Jepang membagi tiga daerah pendudukan, yaitu Jawa, Madura, Dan Sumatera yang dikontrol dari Singapura dan Indonesia Timur. Politik hukum masa penjajahan Jepang, diterapkan untuk memusatkan diri bagaimana dapat mempertahankan diri dari serangan sekutu, serta menguras habis kekayaan Indonesia untuk keperluan perang Asia Timur Raya. Pada masa itu diterapkan

² *Ibid*, hlm. 19.

³ *Ibid*, hlm. 20.

romusya dan kinrohosi. Romusa adalah tenaga-tenaga sukarela, yang pada kenyataannya adalah kerja paksa yang dikerahkan dari pulau Jawa untuk ke Sumatera sekitar 100.000 ribu orang dan bekerja secara terus-menerus hingga meninggal dunia. Sementara kinrohosi adalah tenaga kerja paksa yang dipekerjakan dalam waktu singkat⁴.

2. Masa setelah proklamasi 17 Agustus 1945

Pada awalnya kemerdekaan keadaan peraturan kerja tidaklah begitu berarti atau tidak diperdulikan atau kurang diperhatikan meskipun dalam Undang-Undang Dasar 1945 secara jelas diatur masalah ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 27 ayat (2): “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.”

Hal ini terjadi karena perhatian pemerintah lebih condong untuk mempertahankan kemerdekaan yang ingin direbut kembali oleh Belanda. Dengan demikian, tidak ada sama sekali peraturan perundangan yang dikeluarkan pada awal kemerdekaan tersebut. Kemudian setelah Indonesia mempertahankan kedaulatannya pada tahun 1948, pemerintah mulai memperhatikan masalah ketenagakerjaan dengan mengeluarkan berbagai peraturan seperti:

- a. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang Kecelakaan
- b. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 Jo. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1951 Tentang Kerja

⁴ Ibid, hlm. 21.

- c. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 Jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan
- d. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1951 Tentang Kewajiban Melaporkan Perusahaan
- e. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1945 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh Dengan Pengusaha
- f. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1957 Tentang Perselisihan Perburuhan
- g. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan-Perusahaan Swasta
- h. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja
- i. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- j. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Dalam era tahun 2000 sebagian besar dari peraturan tersebut dicabut dan diganti. Peraturan tersebut antara lain:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselesaian Hubungan Industrial ⁵.

⁵ Zaeni Ashadie, *Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 15-16.

B. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Perjanjian Secara Umum

Menurut ketentuan pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian didefinisikan sebagai: “perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Ini berarti dari suatu perjanjian lahir kewajiban atau prestasi dari satu atau lebih orang (pihak) kepada satu atau lebih orang (pihak) lainnya, yang berhak atas prestasi itu, dengan demikian dimungkinkan suatu perjanjian melahirkan lebih dari satu perikata, dengan kewajiban berprestasi yang saling bertimbal balik. Debitur pada satu sisi menjadi kreditur pada sisi yang lain pada saat bersamaan⁶.

Menurut Wirjono Prodjodikoro, Perjanjian adalah suatu hubungan hukum mengenai harta benda kekayaan antara dua pihak dimana satu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau untuk tidak melakukan suatu hal, sedang pihak lain berhak menuntut pelaksanaan perjanjian itu⁷. Adapun yang dimaksud dengan perikatan didalam buku III KUH Perdata adalah suatu hubungan hukum mengenai kekayaan harta benda antara dua orang yang memberi hak pada yang satu untuk menuntut barang sesuatu dari yang lainnya, sedangkan orang yang lainnya diwajibkan memenuhi tuntutan itu⁸. Perikatan yang dimaksud merupakan suatu pengertian abstrak yaitu suatu hal yang tak dapat dilihat tetapi hanya dapat dibayangkan dalam pikiran kita, perikatan disini yang sering disebut

⁶ Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja, *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm. 11.

⁷ Wirjono Prodjodikoro, *Hukum Perdata Tentang Persetujuan-persetujuan Tertentu*, Sumur Bandung, Bandung, 1991, hlm. 11.

⁸ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Intermasa, Jakarta, 2003, hlm. 122.

dengan peristiwa yang dinamakan “*perjanjian*”⁹. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis¹⁰.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (2003:14-25) membagi perjanjian kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - 1) Kesepakatan kerja waktu tidak tertentu
 - 2) Kesepakatan kerja waktu tertentu
- b. Perjanjian kerja lainnya:
 - 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan
 - 2) Perjanjian kerja bagi hasil
 - 3) Perjanjian kerja laut
 - 4) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa.

Berdasarkan status perjanjian, perjanjian kerja dibagi menjadi dua macam yaitu:

- 1) Perjanjian kerja tidak tetap
 - a. Perjanjian kerja perorangan (dengan masa percobaan tiga bulan)

Diatur dalam pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, secara tegas ditetapkan bahwa masa percobaan paling lama tiga bulan.

- b. Perjanjian kerja harian lepas

⁹ R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 2.

¹⁰ Nyoman Serikat Putra Jaya, *Politik Hukum*, Undip, Semarang, 2007, hlm. 23.

Dalam pasal 10 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 disebutkan bahwa, untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas.

c. Perjanjian kerja borongan

Dalam pasal 1 angka (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-150/Men/1999 disebut bahwa tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.

2) Perjanjian kerja tetap

Perjanjian bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang musiman.

2. Asas-Asas Perjanjian

Menurut Paul Scholten, asas-asas hukum adalah pikiran-pikiran dasar yang ada dalam dan belakang tiap-tiap sistem hukum, yang telah mendapatkan bentuk sebagai perundang-undangan atau putusan pengadilan, ketentuan-ketentuan dan keputusan itu dapat dipandang sebagai penjabarannya. Dengan demikian, asas-asas hukum selalu merupakan fenomena yang penting dan mengambil tempat yang sentral dalam hukum positif¹¹.

¹¹ Wirjono Prodjodikoro, *Op Cit*, hlm.25.

Asas-asas perjanjian terdiri dari:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak dapat dianalisis dari ketentuan pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata, yang berbunyi: “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada para pihak untuk:

- a) Membuat atau tidak membuat perjanjian
- b) Mengadakan perjanjian dengan siapapun
- c) Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratan,
- d) Menentukan bentuknya perjanjian, yaitu tertulis atau lisan¹².

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme dapat disimpulkan dalam pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata. Dalam pasal itu ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian, yaitu kesepakatan kedua belah pihak. Asas konsensualisme merupakan asas yang menyatakan bahwa perjanjian pada umumnya tidak diadakan secara formal, tetapi cukup dengan adanya kesepakatan kedua belah pihak. Kesepakatan merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak.

c. Asas *Pacta Sunt Servanda*

¹² Salim HS, *Hukum Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.9.

Asas *pacta sunt servanda* disebut juga asas kepastian hukum. Asas ini berhubungan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi perjanjian yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya undang-undang. Asas *pacta sunt servanda* didalam pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, yang berbunyi: “perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang”¹³.

d. Asas Itikad Baik

Asas itikad baik menurut dari pasal 1338 ayat (3) KUHPerdara yang berbunyi: “perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik”. Asas itikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak kreditur dan debitur harus melaksanakan substansi perjanjian berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak.

e. Asas Kepribadian

Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seseorang yang akan melakukan dan atau membuat perjanjian hanya untuk kepentingan perseorangan saja. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 1315 dan pasal 1340 KUHPerdara. Pasal 1315 berbunyi: “pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perikatan dan perjanjian selain untuk dirinya sendiri.” Namun demikian, ketentuan itu terdapat pengecualian sebagaimana diintradusir dalam pasal 1317 KUHPerdara yang menyatakan: “dapat pula perjanjian diadakan untuk kepentingan pihak

¹³ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.75.

ketiga, bila suatu perjanjian yang dibuat untuk diri sendiri, atau suatu pemberian kepada orang lain, mengandung suatu syarat.” Pasal ini mengkonstruksikan bahwa seseorang dapat mengadakan perjanjian untuk pihak ketiga, dengan adanya suatu syarat yang ditentukan, sedangkan didalam pasal 1318 KUHPerdata, tidak hanya mengatur perjanjian untuk diri sendiri, melainkan juga untuk kepentingan ahli warisnya dan untuk orang-orang yang memperoleh hak daripadanya. Jika dibandingkan kedua pasal tersebut maka pasal 1317 KUHPerdata mengatur tentang perjanjian untuk pihak ketiga, sedangkan dalam pasal 1318 KUHPerdata untuk kepentingan dirinya sendiri, ahli warisnya dan orang-orang yang memperoleh hak dari yang membuatnya. Dengan demikian, pasal 1317 KUHPerdata mengatur tentang pengecualiannya, sedangkan pasal 1318 KUHPerdata memiliki ruang lingkup yang luas.

Dengan demikian hukum positif, asas-asas hukum memiliki perkaitan, dalam artian bahwa aturan-aturan hukum harus dimengerti beranjak dari latar belakang asas-asas hukum yang selaras dengan atau terkait dengan hukum positif¹⁴. Selain asas-asas perjanjian yang telah diuraikan diatas, didalam lokakarya hukum perikatan yang diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dari tanggal 17 sampai tanggal 19 Desember 1985 telah berhasil dirumuskan delapan asas hukum perikatan nasional antara lain¹⁵:

¹⁴ Herlin Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, Citra aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 28.

¹⁵ Salim HS, *Op Cit*, hlm.13-14.

1. Asas Kepercayaan
Asas kepercayaan mengandung pengertian bahwa setiap orang yang akan mengadakan perjanjian akan memenuhi setiap prestasinya yang diadakan diantara mereka di belakang hari.
2. Asas Persamaan Hukum
Yang dimaksud dengan asas persamaan hukum adalah subjek hukum yang mengadakan perjanjian mempunyai kedudukan, hak, dan kewajiban yang sama dalam hukum.
3. Asas Keseimbangan
Asas keseimbangan adalah, asas yang menghendaki kedua belah pihak memenuhi dan melaksanakan perjanjian. Kreditur mempunyai kekuatan untuk menuntut prestasi dan jika diperlukan dapat menuntut pelunasan prestasi melalui kekayaan debitur, namun debitur memikul pula kewajiban untuk melaksanakan perjanjian itu dengan itikad baik.
4. Asas Kepastian Hukum
Perjanjian sebagai figur hukum harus mengandung kepastian hukum. Kepastian ini terungkap dari kekuatan mengikatnya perjanjian, yaitu sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.
5. Asas Moral
Asas moral ini terkait dalam perikatan yang wajar, yaitu suatu perbuatan sukarela dari seseorang tidak dapat menuntut hak baginya untuk menggugat prestasi dari pihak debitur. Hal ini terlihat dalam *zaakwarneming*, yaitu seseorang melakukan perbuatan dengan sukarela

(moral). Yang bersangkutan mempunyai kewajiban hukum untuk meneruskan dan menyelesaikan perbuatannya. Salah satu faktor yang memberikan motivasi pada yang bersangkutan melakukan sesuatu hukum itu adalah didasarkan pada kesusilaan (moral) sebagai panggilan hati nurani.

6. Asas Kepatutan

Asas kepatutan tertuang dalam pasal 1339 KUH Perdata yang berkaitan dengan ketentuan mengenai isi perjanjian.

7. Asas Kebiasaan

Asas ini dipandang sebagai bagian dari perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk apa yang secara tegas diatur, akan tetapi juga hal-hal yang menurut kebiasaan lazim diikuti.

3. Syarat Sahnya Perjanjian

Meskipun hukum perjanjian menganut sistem hukum terbuka, orang bebas untuk mengadakan perjanjian, tidak terikat pada ketentuan-ketentuan yang telah ada, namun syarat sahnya perjanjian yang dikehendaki oleh undang-undang haruslah dipenuhi agar berlakunya perjanjian tanpa cela¹⁶.

Pasal 1320 KUHPerdata menyatakan untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat yaitu¹⁷:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri (*agreemen/consensus*)
2. Kecakapan (*capacity*)

¹⁶ Subekti, *Op cit*, hlm.5.

¹⁷ R. Subekti, R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Prednya Paramita, Jakarta, 2004, hlm. 391.

3. Hal yang tertentu (*certainty of terms*)
4. Sebab yang halal (*consideration*)

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subjektif, karena mengenai orang-orangnya atau subjeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat terakhir dinamakan syarat-syarat objektif karena mengenai perjanjian atau objek dari perbuatan hukum yang dilakukan¹⁸. Keempat syarat tersebut merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam membuat suatu perjanjian yang sah. Didalam dua kelompok atau bagian dari 4 syarat sahnya suatu perjanjian yakni syarat subjektif dan syarat objektif dapat diuraikan dalam penjelasan sebagai berikut:

- a. Syarat subjektif, yaitu syarat yang menyangkut pada subjek perjanjian itu atau dengan kata lain, syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh mereka yang membuat perjanjian dimana hal ini meliputi:

- 1) Kesepakatan

Kesepakatan para pihak merupakan unsur mutlak untuk terjadinya suatu perjanjian. Kesepakatan ini terjadi dengan berbagai cara, namun yang paling penting adanya penawaran dan penerimaan atas penawaran tersebut. Cara-cara untuk terjadinya penawaran dan penerimaan dapat dilakukan secara tegas maupun dengan cara tidak tegas, yang paling penting dapat dipahami dan dimengerti oleh para pihak yang mengadakan perjanjian.

- 2) Kecakapan

¹⁸ Subekti, *Op Cit*, hlm.17

Untuk mengadakan perjanjian, para pihak harus cakap menurut hukum, yang artinya bahwa setiap orang yang cakap hukum dapat mempertanggungjawabkan apa yang diperjanjikannya itu. Tentang kecakapan seseorang oleh KUHPerdara dianggap cakap apabila sudah mencapai usia 21 tahun, artinya dibawah usia 21 tahun maka ia belum cakap menurut hukum, kecuali ia telah kawin sebelum usia 21 tahun. Sebaliknya orang dapat saja tidak cakap hukum walaupun sudah berumur 21 tahun ke atas karena suatu hal, seseorang itu berada dibawah pengampuan contohnya gelap mata, dungu, sakit ingatan, pemboros.

Dalam pasal 1330 KUHPerdara, juga ditentukan bahwa tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah:

1. Orang-orang yang belum dewasa
2. Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan
3. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tersebut

Apabila syarat subjektif tidak terpenuhi oleh para pihak, mengakibatkan perjanjian yang dibuat para pihak tersebut batal demi hukum. Perjanjian yang telah dibuat tetap mengikat, selama tidak dibatalkan oleh pengadilan atas permintaan yang berkepentingan¹⁹.

b. Syarat Objektif

¹⁹ Subekti, *Op Cit*, hlm. 18.

Kelompok syarat objektif yaitu syarat-syarat yang berhubungan dengan objeknya, yang terdiri dari²⁰:

1. Hal tertentu

Dalam suatu perjanjian, objek yang diperjanjikan harus jelas dan ditentukan oleh para pihak, objek perjanjian itu dapat berupa barang maupun jasa, namun dapat juga berupa tidak berbuat sesuatu. Hal tertentu dalam suatu perjanjian disebut prestasi yang mempunyai wujud dalam bentuk barang, keahlian, dan tenaga.

2. Sebab yang halal

Suatu sebab yang halal sebagaimana diterangkan dalam pasal 1335 KUH Perdata sebagai salah satu pada syarat objek perjanjian adalah:

- a) Bukan tanpa sebab, artinya jika tidak ada sebab lain dari pada yang dinyatakan;
- b) Bukan sebab yang palsu, artinya adanya sebab yang palsu atau dipalsukan;
- c) Bukan sebab yang terlarang, artinya apabila berlawanan dengan kesusilaan atau ketertiban umum.

C. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

a. Perlindungan Upah

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai dari masalahn perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini disebabkan kelemahan pemerintah secara sistematis dalam mengimplementasikan

²⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Perjanjian Indonesia dan Common Law*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1987, hlm.44.

undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung adanya penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan. Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi²¹ :

- a) Upah minimum berdasarkan propinsi atau kabupaten/kota
- b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah propinsi atau kabupaten/kota

Dalam penetapan upah tersebut tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja buruh laki-laki dan perempuan, untuk pekerjaan yang sama nilainya sebagaimana dimaksud dalam konvensi 100 yang diratifikasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957 (Lembaran Negara Nomor 171 Tahun 1957). Dengan pengupahan yang sama bagi pekerja/buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerja/buruh yang sama nilainya dimaksud nilai pengupahan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah sebagai Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, telah diatur

²¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009 hal.142

mengenai perlindungan upah secara nasional. Peraturan Pemerintah ini dinyatakan masih berlaku kedati Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 yang sudah dicabut oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dalam pasal 88 diatur bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang baik bagi kemanusiaan. Dalam pengertian bahwa jumlah upah yang diterima oleh pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya yang memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga secara wajar, antara meliputi sandang, pangan, papan, pendidikan, kesehatan, wisata dan jaminan hari tua, perlindungan upah meliputi²²:

1. Upah satuan waktu dan upah satuan produk

Upah dapat ditentukan menurut satuan waktu (*time rates*) atau menurut satuan produk yang menghasilkan (*piece rates*). Upah satuan waktu dapat ditentukan dalam bentuk upah perjam, upah perhari, upah perminggu, upah perbulan atau upah pertahun.

2. Gaji pokok dan tunjangan

Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu, yang disusun di suatu perusahaan menurut jenjang jabatan dan jenjang kepangkatan. Tunjangan adalah suplemen terhadap upah atau gaji pokok dalam tiga fungsi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas misalnya tunjangan jabatan baik jabatan struktural maupun fungsional dalam rangka fungsi sosial, dan sebagai insentif.

²² Adrian Sutedi, *Op.cit*, hlm. 143-164.

3. Waktu kerja dan lembur

Waktu kerja adalah jam kerja pekerja/buruh, waktu kerja sebagaimana dimaksud oleh ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan meliputi²³:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Lembur adalah, jam kerja yang dilakukan melebihi ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan undang-undang No 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dan ketentuan resmi yang ditetapkan pemerintah pada Pasal 1 butir (1) Kepmenakertrans NO.KEP-102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Dan Upah Kerja Lembur dan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 78 ayat (1) huruf b waktu kerja lembur dan upah kerja lembur menyatakan secara tegas bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

4. Perhitungan upah kerja lembur

Dilakukan pada hari kerja, untuk jam kerja lembur pertama dibayar upah 1,5 kali upah sejam, untuk jam kerja berikutnya dibayar upah 2 kali upah sejam. Ketentuan ini sama dengan ketentuan dalam Kepmentrans Nomor 72 tahun 1984 yang dicabut dengan Kepmentrans No.102/Men/VI/2004. Apabila kerja lembur

²³ Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, Pasal 77 ayat (2).

dilakukan pada istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi, untuk waktu kerja 5 hari kerja dan 40 jam seminggu, maka perhitungan upah lembur untuk 8 jam pertama dibayar 2 kali upah sejam, jam kesembilan dibayar 3 kali upah sejam dan jam kesepuluh dan kesebelas 4 kali upah sejam.

5. Waktu istirahat dan cuti

Pada hakikatnya pemberian waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja/buruh, pekerja/buruh sebagaimana manusia pada umumnya disamping sebagai pekerja/buruh pada perusahaan, tetapi didalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosial.

b. Jenis Istirahat dan Cuti

1. Istirahat Antara Jam Kerja

Setelah pekerja/buruh secara terus menerus selama empat jam diberikan istirahat antara jam kerja sekurang-kurangnya setengah jam, waktu istirahat ini bukan merupakan jam kerja, diberikan dalam waktu istirahat ini karena tubuh manusia tidak dapat dipaksakan bekerja secara terus menerus selama empat jam

2. Istirahat Mingguan

Diberikan bagi pekerja/buruh selama dua hari bagi yang bekerja lima hari dalam seminggu dan satu hari bagi yang bekerja enam hari dalam seminggu. Istirahat mingguan tidak harus diberikan pada sabtu dan minggu, tetapi dapat diberikan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003) yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Cuti Tahunan

Diberikan kepada pekerja/buruh selama 12 hari kerja setelah yang bersangkutan telah bekerja 12 bulan secara terus-menerus. Penertian terus-menerus dalam ketentuan ini adalah pekerja/buruh tidak pernah terputus hubungan kerjanya. Berdasarkan pengertian tersebut pekerja/buruh yang belum bekerja terus-menerus selama 12 bulan belum dapat hak cuti tahunan (Pasal 79 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

4. Istirahat Panjang

Dalam Kepmenakertrans No.KEP-51/MEN/IV/2004 sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 telah ditetapkan perusahaan yang dikenai kewajiban tersebut sebagaimana ditentukan dalam pasal 2 yang berbunyi: “Perusahaan yang wajib melaksanakan istirahat panjang yang selama ini telah melaksanakan istirahat panjang sebelum ditetapkan keputusan menteri ini”.

5. Cuti Haid

Cuti yang berkaitan dengan fungsi reproduksi pekerja/buruh perempuan. Diberikan kepada pekerja/buruh perempuan pada hari pertama dan kedua dalam masa haidnya, apabila yang bersangkutan merasakan sakit. Karena merasakan kesakitan sifatnya sangat subjektif sekali dan tidak diwajibkan untuk melampirkan keterangan sakit dokter dan hanya cukup memberitahukan kepada majikan. Ketentuan ini dapat disalahgunakan oleh para pekerja/buruh karena ketentuan

pasar 81 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila pekerja/buruh perempuan yang tidak merasakan sakit pada waktu haid wajib bekerja seperti biasa.

6. Cuti Hamil, Melahirkan Dan Gugur Kandungan

Diberikan selama satu setengah bulan sebelum dan satu setengah bulan setelah melahirkan, perlu diperhatikan ketentuan mengenai gugur kandungan sebagaimana ditentukan dalam pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam ketentuan pasal tersebut kepada pekerja/buruh perempuan yang memperoleh satu setengah bulan atau sesuai dengan keterangan dokter atau bidan

7. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja /buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi hal kemudian. Mengenai K3 dalam perusahaan tidak terlepas dengan landasan hukum penerapan itu sendiri. Landasan hukum yang dimaksud memberikan pijakan yang jelas mengenai aturan apa dan bagaimana K3 itu harus diterapkan. Adapun sumber hukum K3 adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek.

- d. Kepres Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.
- e. Permenaker No.Per-12/MEN/VI/2007 Tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kebersertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, Dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (persero) mengalami proses yang sangat panjang, dimulai dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1947 Jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 48 Tahun 1952. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1956 Tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1964 Tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial, diberlakukan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, secara kronologisnya proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

D. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi

1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi

Jika dirunut berdasarkan catatan sejarah, UPT RS Petala Bumi bermula hanyalah sebuah balai pengobatan (Hospital Centre/HC) yang didirikan berdasarkan Instruksi Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau nomor Inst 06/XI/1974 yang terletak di jalan Petala Bumi. Balai pengobatan ini memberikan pelayanan kesehatan berupa pertolongan, pengobatan, pemeliharaan kehamilan, dan perawatan gigi bagi Pegawai Kantor Gubernur beserta keluarganya, Pegawai Direktorat Agraria Propinsi Riau, dan Pegawai Direktorat Pembangunan Masyarakat Desa Propinsi Riau. Sejalan perjalanan waktu, Balai Pengobatan Petala Bumi mengalami perubahan dengan terbitnya Peraturan Daerah Propinsi Riau No. 9 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa RS Petala Bumi merupakan UPT

dari Dinas Kesehatan dan pada tanggal 08 Oktober 2010, RS Petala Bumi teregistrasi sebagai RSU Daerah pada Kementerian Kesehatan dengan Kode Registrasi nomor 14.7109, sejak itu berbagai langkah pembenahan terus dilakukan dengan memaksimalkan fungsi Rumah Sakit meski dengan peralatan apa adanya. Bangunan yang saat ini berdiri sebagai RS Petala Bumi semula milik Departemen Tenaga Kerja dan diperuntukkan sebagai rumah sakit khusus tenaga kerja.

Pada tahun 2011 Rumah Sakit Petala Bumi ditetapkan sebagai Rumah Sakit Kelas C melalui Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK.03.05/I/8000/2010 tentang Penetapan Kelas Rumah Sakit Umum Petala Bumi Kota Pekanbaru Propinsi Riau dengan tugas dan fungsi mencakup upaya pelayanan kesehatan perorangan, pusat rujukan serta merupakan tempat pendidikan Institusi Pendidikan Kesehatan. Pada tanggal 9 Desember 2011, berdasarkan penetapan dari Tim KARS (Komite Akreditasi Rumah Sakit) Nomor KARS-SERT/212/XII/2011 mendapatkan akreditasi 5 pelayanan. Sejalan perubahan sistem pengelolaan keuangan, Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau ditetapkan sebagai Badan Layanan Umum Daerah berdasarkan SK Gubernur Riau Nomor Kpts.66/11/²⁴.

2. Sarana Dan Prasarana

Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi memiliki sarana dan prasarana penunjang medis diantaranya pelayanan ambulance, fisioterapi, radiologi, farmasi

²⁴ Wawancara dengan ibu Nurjuah selaku Pelaksana Tugas Harian Direktur RSUD Petala Bumi, Pada Tanggal 20 februari 2018.

24 jam, laboratorium 24 jam, rawat jalan, rawat inap, ICU, Perinatologi dan UGD.

Adapun kelebihan dari RSUD Petala Bumi adalah :

- a. Terdapat pelayanan ruangan rawat inap yang menunjang untuk berbagai kalangan dari pengguna Kartu Indonesia Sehat (KIS), BPJS, ataupun untuk umum, terdapat pula pilihan kelas ruangan dari mulai kelas III, hingga kelas VIP
- b. Sebagai rumah sakit pendidikan atau praktek bagi mahasiswa Fakultas Kedokteran, Akademi Keperawatan, Akademi Keperawatan dan Sekolah Tinggi Kesehatan lainnya.
- c. Terdapat Ruang Perinatologi
Perinatologi, penanganan kasus neonatal usia 0 – 28 hari harus dilakukan dalam ruang perawatan khusus yang terduru dari 3 level. Berdasarkan derajat kesulitan, terdiri dari 3 level. Berdasarkan derajat kesulitan, risiko masalah dan kebutuhan pengawasannya²⁵ :
 1. Level I : adalah untuk bayi dengan risiko rendah bayi dapat dilakukan rawat gabung.
 2. Level II : untuk bayi risiko tinggi tetapi pengawasan belum perlu intensif. Pada level ini bayi diawasi perawat 24 jam, akan tetapi perbandingan bayi tidak perlu 1:1. Ruang perawatan ini disebut ruang perinatologi
 3. Level III : adalah perawatan bayi dengan sakit kritis yang harus dirawat intensif. Ruang perawatan ini disebut NICU.

²⁵ Wawancara dengan ibu Nurjuah selaku Pelaksana Tugas Harian Direktur RSUD Petala Bumi, Pada Tanggal 20 februari 2018

3. Struktur Organisasi Dan Sumber Daya Kesehatan

Secara unit kerja RSUD Petala Bumi dipimpin oleh Direktur dan membawahi struktur kepengurusan rumah sakit yang terdiri dari Kepala Bagian Umum, Kepala Bidang Pelayanan Medik, Kepala Bidang Penunjang Medik, Kepala Bidang Keperawatan. Dan ditunjang dengan Satuan Pemeriksa Internal, Komite Profesional, Ketua Komite Medik, dan Ketua Komite Keperawatan.

Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi memiliki jumlah tenaga kerja sebagai berikut²⁶:

Tabel. II. 1
Jumlah Tenaga Medis RSUD Petala Bumi
Tahun 2016-2017

No	Jenis Tenaga Medis Di RSUD Petala Bumi	Jumlah
1	Dokter Umum	19 Orang
2	Dokter Spesialis	13 Orang
3	Dokter Gigi	7 Orang
4	Perawat	125 Orang
5	Bidan	18 Orang
6	Fisioterapi	2 Orang
7	Radiologi	5 Orang
8	Psikolog	1 Orang
9	Farmasi	22 Orang

²⁶ Wawancara dengan ibu Nurjuah selaku Pelaksana Tugas Harian Direktur RSUD Petala Bumi, Pada Tanggal 20 februari 2018

10	Analisis Laboratorium	16 Orang
11	Ahli Gizi	5 Orang
Jumlah		Orang

Sumber: RSUD Petala Bumi, 2017



Tabel. II. 2

Jumlah Tenaga Non Medis Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi

Tahun 2016-2017

No	Jenis Tenaga Non Medis di RSUD Petala Bumi	Jumlah
1	Struktural RSUD Petala Bumi	14 orang
2	Staf Tata Usaha	29 orang
3	Logistik	5 orang
4	Loundry	7 orang
5	Supir	6 orang
6	Pemulasaran Jenazah	2 orang
7	Kasir	9 orang

8	Cleaning Service	10 orang
Jumlah		Orang

Sumber: RSUD Petala Bumi, 2017



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau