

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa pada hakekatnya pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera, Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi, Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global dengan membuka akseptabilitas yang sama terhadap setiap warganegara. Pembangunan perekonomian akan melibatkan beberapa pihak, salah satunya adalah tenaga kerja.¹

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja antara 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan

¹ Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum, hlm.1

terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.²

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan karena itu diperlukannya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta perannya di dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan

Perlindungan tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak tenaga kerja, mengatur kewajibannya, dikembangkan daya gunanya dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan kemajuan usaha. Suatu pekerjaan antara pekerja dan pengusaha haruslah mempunyai hubungan kerja yang baik, hubungan kerja yang baik merupakan bentuk suatu

² Laurensius Arliman S," Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia".*Jurnal Selat*, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017. Halaman 74-87

komitmen dalam pekerjaan antara pekerja dan perusahaan, komitmen tersebut haruslah seimbang dan menguntungkan antara perusahaan dan tenaga kerja sehingga terciptanya hubungan kerja yang baik

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha/ pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, yang terikat dengan adanya perjanjian kerja, dalam sebuah pekerjaan tentunya tenaga kerja mendapatkan perlindungan hukum serta kepastian hukum dari pemberi kerja.³

Pekerja yang melakukan hubungan kerja diharapkan menaati peraturan perusahaan, secara normative peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, pengertian tersebut menjelaskan bahwa peraturan perusahaan dibentuk oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan tersebut.

Sebagaimana peraturan perusahaan tersebut terbentuk, maka pengusaha wajib untuk memberitahukan dan

³ Vega O, "Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu". *Lex et Societatis*, Vol. II/No. 8/Sep-Nov/2014 hal 77

menjelaskan isi peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut kepada pekerja/buruh, Peraturan perusahaan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Syarat Kerja
- b. Hak dan Kewajiban
- c. Tata Tertib perusahaan
- d. Jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan
- e. Perlindungan hukum

Kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dilakukan melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja, dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan dan hak-hak para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja tersebut berbentuk, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terjadi ketika terjadi perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga muncul hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tidak tetap⁴

Sebagaimana tercantum dalam Pancasila dan Undang-undang dasar 1945 bentuk dari perlindungan tenaga kerja

⁴ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 217

khususnya di Indonesia wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong-royong.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didalamnya terdapat perlindungan tenaga kerja dan hak-hak pekerja, perlindungan dan hak-hak pekerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dalam perkembangannya banyak pengusaha menggunakan PKWT, dikarenakan terdapat berbagai faktor dan ketentuan yang terdapat dalam PKWT dipandang lebih menguntungkan bagi pengusaha tapi disisi lain tidak merugikan bagi pekerja sejauh tidak melanggar ketentuan Undang-undang. ⁵Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 50-60), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian

5 Purgito," Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 9 No. 1 Maret 2018

Waktu Kerja Tertentu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja kepada Perusahaan Lain, Ketentuan tersebut merupakan dasar hukum dari PKWT.

Berdasarkan Pasal 56 sampai dengan Pasal 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 menyatakan bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.⁶

Undang-undang No.13 Tahun 2003 huruf d tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya

⁶ Legalakses, "Perjanjian Kerja : PKWT <http://buruhindo.com/2012/04/perjanjian-kerja-waktu-tertentu.html> diunduh 24 desember 2018

dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”

Pemerintah melegalkan system kerja dengan PKWT dengan alasan untuk menuntaskan masalah pengangguran diharapkan dengan system ini perusahaan dapat menghemat biaya dan mengurangi pengangguran, hal ini dapat dilihat bahwa system PKWT baru ditemukan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan walaupun dengan batasan-batasan yang tidak terlalu ketat.

Yogyakarta merupakan salah satu kota besar di Indonesia sehingga banyak pelancong berbondong-bondong ke kota gudeg ini baik sekedar berwisata ataupun mengundi nasib dengan bekerja. Salah satu faktor utama para pelancong datang untuk bekerja di kota ini yakni gaji yang sudah termasuk mendukung kebutuhan serta biaya hidup yang terjangkau, selain itu banyak perusahaan-perusahaan yang membuka kantor di kota ini karena banyaknya peluang, salah satunya perusahaan di bidang jasa kebersihan.

Perusahaan jasa kebersihan di kota jogja ini dirasa cukup mumpuni dan cepat berkembang serta mendapatkan profit sesuai target karena di kota jogja ini banyaknya fasilitas umum, rumah sakit, mall ataupun kantor-kantor swasta dimana didalamnya pasti membutuhkan tenaga kerja di bidang

jasa kebersihan ini. PT. Sinar Jernih Sarana (SJS) yang merupakan perusahaan multi nasional yang menawarkan layanan jasa yang teritergrasi, PT. Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta merupakan salah satu cabang umum diantara berbagai cabang di kota lainnya. PT. Sinar Jernih Sarana yang telah memiliki *track record* yang cukup terpercaya yang mana dibuktikan kerjasama dengan perusahaan terkemuka baik dengan skala nasional maupun multinasional dan juga telah memiliki sertifikat ISO 9001 demi pemenuhan kebutuhan jasa layanan yang terpadu dan professional. Disamping itu PT. Sinar Jernih Sarana yang sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan pada pekerjanya, dimana pada jaman globalisasi sekarang ini kebutuhan setiap pekerja semakin bertambah seiring perkembangan jaman, perlindungan hukum terhadap hak-hak pegawai salah satunya dan sejauh mana PT. Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta melakukannya.

Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa antara perusahaan dan pekerja terdapat hubungan kerja dan saling membutuhkan satu sama lain, oleh karena itu pekerja tidak boleh dijadikan pihak yang semata-mata dieksploitasi oleh perusahaan, walaupun benar pada kenyataanya pekerja/buruh membutuhkan upah guna untuk kehidupannya, tetapi harus digaris bawahi bahwa hak-hak pekerja/buruh harus

diperhatikan dan dilindungi agar nantinya pekerja dapat bekerja dengan baik.

Adanya perjanjian ini yang memuat syarat-syarat kerja, pengupahan, serta jaminan sosial adalah hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Undang-undang, oleh karena itu perlindungan hukum sangat berperan penting bagi pekerja/buruh, dan begitu sebaliknya perusahaan juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama (PKB).

Bahwasanya untuk melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja yang telah dilaksanakan oleh suatu perusahaan khususnya PT.Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta yang bergerak pada bidang jasa kebersihan, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai permasalahan perlindungan tenaga kerja terhadap hak-hak pekerja sebagai penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT.SINAR JERNIH SARANA YOGYAKARTA.”**

B.Rumusan Masalah

1. Bagaimana Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja Tidak Tetap di PT. Sinar Jernih Sarana Yogyakarta?

2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan PT.Sinar Jernih Sarana dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja Tidak Tetap?

C. Tinjauan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tidak Tetap di PT.Sinar Jernih Sarana Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi hambatan PT.Sinar Jernih Sarana Yogyakarta dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tidak tetap.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat dari segi informasi dan dapat menambah ilmu sehingga dapat diaplikasikan kepada pegawai perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari penelitian ini memberikan manfaat dari segi keutungan, kelemahan pekerja tidak tetap, dan untuk pekerja tidak tetap bahwa adanya peraturan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja serta adanya perlindungan hukum yang mengikat bagi pekerja dalam tidak tetap.