

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan ketenagakerjaan di era globalisasi ini membuat persaingan industri semakin pesat di tingkat nasional maupun internasional. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut harus diatur sedemikian rupa sehingga dapat terpenuhi hak dan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh sekaligus menciptakan kondisi yang kondusif dalam pengembangannya berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila.

Indonesia memiliki hubungan industrial dengan beberapa ciri yaitu (a) Menyadari dan menerima bahwa pekerjaan merupakan kewajiban manusia terhadap Tuhan, orang lain, masyarakat, bangsa, dan negara disamping untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri, (b) Menganggap karyawan sebagai manusia yang bermartabat, bukan sebagai faktor produksi, (c) Pengusaha dan karyawan tidak melihat satu sama lain dalam hal konflik kepentingan melainkan sebagai mitra dalam kemajuan perusahaan.¹

Kemajuan perusahaan pasti adanya salah satu usaha dari pekerja, dimana pekerja juga memiliki haknya. Hak adalah suatu kondisi yang

¹ Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm. 80

melekat dalam kehidupan manusia. Seseorang sebagai pemilik hak dan memiliki kemampuan untuk mendapatkannya. Jika seseorang memiliki hak tersebut, mereka bebas untuk melaksanakannya tanpa dipaksa atau diancam oleh siapapun. Hak Asasi Manusia diakui ada untuk menjaga kebebasan individu untuk menerapkan kebenaran dan untuk memberikan perlindungan agar dapat terus menikmati hak-haknya, maka HAM disepakati untuk diterapkan.

Lahirnya hak buruh sebagai konsekuensi dari akibat adanya hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha atau instansi. Hak-hak buruh tersebut diantaranya adalah: hak mendapatkan kesempatan & perlakuan yang sama, hak mendapatkan pelatihan kerja, hak penempatan tenaga kerja, hak memiliki waktu kerja yang manusiawi, hak mendapatkan kesehatan & keselamatan kerja, hak mendapatkan kesejahteraan, hak ikut serta dalam serikat pekerja/buruh, upah sebagai hak yang layak (manusiawi) untuk setiap pekerja pada individu ataupun instansi wajib mendapatkan upah yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, hal tersebut termaktub dalam perlindungan undang-undang buruh mengenai pengupahan sebagai mana dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan. Oleh karena itu yang menjadi dasar “hubungan kerja adalah perjanjian kerja atas dasar perjanjian kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah suatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara

pengusaha dan pekerja. Dengan kata lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja”.²

Perjanjian kerja di bedakan menjadi dua yaitu PKWT dan PKWTT. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang biasa disebut pekerja kontrak. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap biasa disebut pekerja tetap.³ Peraturan tentang Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Ketenagakerjaan Waktu Tidak Tetap (PKWTT) yang diatur pada PP no. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menjelaskan hubungan tersebut berjalan merupakan upaya untuk mencapai keselamatan, oleh karena itu hukum berperan dalam memberikan perlindungan, keamanan, kesejahteraan dan ketertiban dalam pergaulan kehidupan manusia.

Keselamatan tidak akan terwujud jika ada pihak yang posisinya lemah dan dimana pihak yang kuat dapat memaksakan kehendaknya untuk memperoleh keuntungan. Maka dapat munculah sebuah pelanggaran yang dapat menghilangkan nilai keadilan dan kelayakan perjanjian tersebut.

PKWT dan PKWTT menjadi acuan hubungan kerja dibentuknya antara

² Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 45

³ Suyanto S, Konstruksi Hukum Perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, *Jurnal Pro Hukum*, Vol.4 No.1 (2015), hlm.1

pekerja dan pengusaha. Namun pada kenyataannya tidak selamanya pekerja dan pengusaha memiliki persamaan pendapat, sehingga menimbulkan perselisihan. Dimana ketidakjelasan PKWT dalam penetapan menjadi PKWTT sering di angkat di tingkat Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit, mengingat sisi lain dari pengusaha berat menetapkan PKWT menjadi PKWTT karena dapat merugikan pengusaha, namun dari sisi pekerja PKWT ingin menjadi PKWT karena ada perlindungan pesangon.

Perselisihan penetapan PKWT menjadi PKWTT sebenarnya sudah diatur didalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, namun timbulah masalah dimana pekerja susah menjadi pekerja tetap/PKWTT dan hanya menjadi PKWT. PKWT masih memberikan dampak negatif bagi pekerja, meskipun sudah diatur dalam undang-undang, yaitu perusahaan/pengusaha dapat mengadakan kontrak kerja melebihi batas waktu yang ditetapkan undang-undang. Namun dalam praktek nya perusahaan dapat mengadakan perpanjangan kontrak di luar jangka waktu yang ditentukan dalam Undang-Undang. Salah satu alasan mengapa perusahaan enggan mempekerjakan pekerja menjadi (PKWTT) karena masalah pesangon. Penyelesaian perselisihan diproses di Dinas Tenaga Kerja yang menjadi dasar untuk setiap kejadian perselisihan industrial wajib untuk diselesaikan secara bipatri (mediasi antara kedua pihak) tetapi apabila kesepakatan belum dicapai maka di terapkan sistem tripartit.

Penyelesaian melalui Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha/APINDO, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah/Dinas Tenaga Kerja. Tugas pokok dari Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan. Sistem Tripartit adalah usaha untuk menyelesaikan perselisihan melalui forum yang telah dihadiri oleh wakil pekerja/buruh, wakil pengusaha, dan wakil pemerintah yakni Departemen Tenaga Kerja.⁴

Pemerintah berperan sebagai penjaga kepentingan masyarakat dan bertugas untuk mengawasi dan mengatur sehingga tercapai kesetaraan antara memenuhi kepentingan kedua pihak unsur tripartit yaitu pengusaha dan pekerja/buruh. Agar peran pemerintah terlaksana dengan baik, maka dalam pengambilan berbagai kebijakan khususnya ketenagakerjaan menjadi keharusan untuk memahami pendapat baik dari kelompok pengusaha maupun pekerja/buruh.

Kebijakan pemerintah terhadap ketenagakerjaan menjadi alat yang penting dalam mencapai tujuan bersama, komunikasi antar pelaku dalam proses produksi, khususnya LKS tripartit, menjadi ajang diskusi dan konsultasi. Tujuan utama dibentuknya lembaga ini adalah untuk

⁴ Tia Rahmatika Hakim, 2019, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara PT. Siak Pertambangan Energi dengan Pekerja setelah Anjuran Tripartit diterima oleh Para Pihak", (Skripsi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim), hlm. 19

memfasilitasi efektivitas kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, dimana pemerintah harus memperhatikan masukan dari lembaga tersebut. Namun, hasil dari forum tersebut bukan merupakan gagasan atau rekomendasi yang mengikat. Dikarenakan adanya permasalahan yang timbul dari perbedaan pendapat atas penetapan hak pekerja PKWT atas PKWTT, maka LKS Tripartit berperan penting dalam membantu pemerintah mengimplementasikan berbagai peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan berkontribusi dalam penyelesaian berbagai permasalahan terkait ketenagakerjaan..

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis menarik permasalahan yang dituangkan melalui rumusan masalah sebagai topik pembahasan yang mejadi objek kajian penulis, yakni:

1. Bagaimana perlindungan pekerja dalam hubungan kerja terkait PKWT dan PKWTT di Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penyelesaian perselisihan penetapan hak pekerja PKWT menjadi PKWTT di Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui perlindungan pekerja dalam hubungan kerja terkait hak pekerja PKWT dan PKWTT di Kabupaten Sleman.
2. Untuk mengetahui peran Lembaga Kerja Sama Tripartit dalam penyelesaian perselisihan hak pekerja PKWT menjadi PKWTT di Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini penulis berharap, pekerja mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu hukum terkhusus pada Hukum Administrasi Negara yang memiliki kaitan dengan peran kerjasama LKS Tripartit dalam upaya penyelesaian perselisihan hak pekerja PKWT menjadi PKWTT di Kabupaten Sleman.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan guna memberi informasi kepada masyarakat terkait dengan peran LKS Tripartit dalam penyelesaian perselisihan hak pekerja di Kabupaten Sleman dan dapat menjadi suatu masukan pada perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja untuk melaksanakan aturan-aturan terkait perlindungan pekerja dengan adanya perubahan PKWT menjadi PKWTT.