

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai pembukaan UUD 1945, tujuan pembangunan nasional adalah mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Pembangunan nasional dilakukan antara lain dengan pembangunan ekonomi. Keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan, dan investasi sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan daya saing global dengan menyediakan akses yang merata bagi semua warga negara. Tenaga kerja akan menjadi salah satu pemangku kepentingan yang terlibat dalam pertumbuhan ekonomi.¹

Tenaga kerja didefinisikan sebagai orang-orang usia kerja antara usia 15 dan 64 tahun, atau seluruh populasi suatu negara, yang dapat menciptakan produk dan layanan asalkan ada permintaan untuk tenaga kerja mereka dan jika mereka ingin terlibat dalam kegiatan ini.

perlindungan pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja, mengatur tugas mereka, meningkatkan efektivitas mereka, dan memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk memenuhi kesejahteraan pekerja dengan tetap fokus pada keberhasilan ekonomi. Hubungan kerja yang baik harus ada antara karyawan dan majikan. Hubungan kerja yang baik adalah semacam komitmen dalam bekerja antara pekerja dan

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

perusahaan; Komitmen ini harus seimbang dan menguntungkan antara perusahaan dan pekerja agar terjalin hubungan kerja yang baik.

Perjanjian kerja memuat peraturan-peraturan yang sudah lama berlaku yang pada intinya memiliki aturan tersendiri bagi setiap pemain yang membentuk perjanjian tersebut. Perjanjian kerja memiliki pengertian tersendiri yang pada umumnya bersifat terbuka; jadi, dalam pengembangan perjanjian kerja ada dua kategori yaitu PKWT dan PKWTT.² PKWT adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang hanya berlaku untuk satu atau dua tahun dan kemudian bergantung pada perjanjian apakah pengusaha akan melanjutkan atau tidak, sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja waktu tidak terbatas yang memiliki waktu relatif durasi perjanjian yang lama.

Pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja; dengan adanya perjanjian kerja diharapkan pengusaha atau pemberi kerja tidak lagi memperlakukan pekerja secara semena-mena, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan dan hak-hak pekerja, dan perjanjian kerja tersebut berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.³

Perjanjian kontrak kerja bagi pekerja PKWT dapat diperpanjang atau diperbarui, tetapi hanya untuk jangka waktu terbatas. Perjanjian kontrak kerja hanya berlaku selama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk

² Djumadi, 2006, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo, hlm. 8

³ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 217

jangka waktu satu tahun.⁴ Selanjutnya bila dikehendaki oleh p, maka perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang. Jangka waktu perpanjangan PKWT maksimal dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali. Hal ini sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (3), (4), dan (6).

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memuat tentang perlindungan tenaga kerja dan hak-hak pekerja, perlindungan dan hak-hak pekerja sangat diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan yang layak dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, dalam perkembangannya banyak pengusaha yang menggunakan PKWT, karena disana adalah berbagai faktor dan ketentuan yang tertuang dalam PKWT dipandang lebih menguntungkan pengusaha tetapi tidak merugikan pekerja sepanjang tidak melanggar ketentuan tersebut.⁵ Undang-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 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.⁶

⁴ Kosidin, K, 1999, *Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju.

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 (2018)

⁶ Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 60.

Pelaksanaan sistem PKWT harus diawasi oleh seluruh pihak karena sering terjadi pelanggaran dalam penerapan sistem PKWT di lapangan, dimana banyak terjadi penyimpangan terhadap pelaksanaan aturan PKWT, atau dengan kata lain PKWT yang dilaksanakan tidak sesuai atau bahkan tidak mengacu kepada aturan PKWT yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebagai contoh dalam penelitian ini adalah perkara nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk, 30/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk, 31/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk, 32/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk, 33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk, 34/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk, 35/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Yyk dengan tergugat adalah PT. Rakosa.⁷

Salah satu pengguna tenaga PKWT adalah PT. Rakosa, yang merupakan perusahaan penyiaran radio swasta di Yogyakarta. PT. Rakosa memiliki produk bernama Voice Of Kutus Kutus atau disingkat menjadi Voks Radio. Penyiaran radio adalah media komunikasi massa yang menyalurkan gagasan informasi berupa suara secara luas dan terbuka melalui program yang teratur dan berkesinambungan. Radio adalah teknik untuk mengirimkan informasi yang memanfaatkan keberadaan gelombang elektromagnetik.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pelaksanaan dan faktor-faktor penghambat dari sistem PKWT di PT. Rakosa dikarenakan masih sering terjadi permasalahan pelaksanaan

⁷ Pengadilan Negeri Yogyakarta, 2023, *Sistem Informasi Penelusuran Perkara*, https://sipp.pn-yogyakarta.go.id/list_perkara/search, (diakses pada 06 Februari 2023, pukul 21.44 WIB).

sistem PKWT dilapangan, karena itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PELAKSANAAN HAK-HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT. RAKOSA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan-permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan nantinya serta agar lebih mengarah pada pembahasan. Adapun permasalahan yang akan dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan hak-hak pekerja tidak tetap di PT. Rakosa?
2. Faktor-faktor apa yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan hak-hak pekerja tidak tetap di PT. Rakosa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan hak-hak pekerja tidak tetap di PT. Rakosa.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan hak-hak pekerja tidak tetap di PT. Rakosa.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penyusunan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bidang Administrasi Negara yang lebih spesifik tentang pelaksanaan hak-hak pekerja tidak tetap dan faktor penghambat dalam pelaksanaannya di PT. Rakosa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penyusunan ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat bagi kalangan masyarakat untuk memberikan kontribusi pengetahuan, khususnya tentang pelaksanaan hak-hak pekerja tidak tetap dan faktor penghambat dalam pelaksanaannya di PT. Rakosa.