

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai negara hukum wajib menjamin penghormatan, perlindungan serta pemenuhan hak asasi manusia bagi setiap warga negara. Negara mempunyai kewajiban untuk memastikan kesejahteraan warga negara demi keberlangsungan hidup. Kewajiban tersebut telah diamanatkan dalam konstitusi atau UUD 1945 sebagaimana telah termanifestasikan ke dalam bentuk memberikan jaminan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara, hal tersebut termasuk hak yang melekat bagi setiap warga negara.

Manusia membutuhkan pekerjaan agar dapat mempertahankan kehidupannya. Mengenai pekerjaan tersebut kemudian menghasilkan upah untuk kelangsungan hidupnya. Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Disamping itu dalam hal tersebut telah tercantum dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pengaturan dalam UUD 1945 tersebut menyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menjamin kesamaan kesempatan perlakuan tanpa adanya diskriminasi demi kesejahteraan warga negara. Pekerja memiliki peran dan

kedudukan yang sangat penting bagi pembangunan ketenagakerjaan. Selain memiliki peran dan kedudukan, pekerja harus memperoleh hak-hak yang dimiliki dan diperhatikan oleh pengusaha/perusahaan atau orang yang memberi kerja. Hak-hak pekerja merupakan hak yang melekat bagi setiap pekerja dan tidak boleh dilanggar oleh perusahaan.

Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Hal tersebut telah tercantum sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan-permasalahan dalam ketenagakerjaan yang muncul biasanya disebabkan karena belum terjalinnya interaksi yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja/buruh. Hal tersebut dapat mengakibatkan banyaknya tafsiran yang menyatakan bahwa masalah ketenagakerjaan mengandung unsur ekonomi, unsur sosial politik dan unsur kesejahteraan sosial.¹

Pekerja adalah salah satu asset yang terpenting bagi suatu perusahaan dalam pengaruh kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Jika tidak ada pekerja maka suatu perusahaan tidak dapat menjalankan perusahaannya begitupun sebaliknya jika tidak ada perusahaan maka pekerja tidak dapat bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Di dalam peraturan terkait ketenagakerjaan, pihak pekerja memiliki hak-hak yang harus diberikan dan dilindungi. Sedangkan suatu perusahaan memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk menjamin keselamatan, kesehatan,

¹ Andrian Sutendi, 2001, *Hukum Perburuhan*, Bandung: Sinar Grafika, hlm. 83

upah atau gaji dan perlakuan yang adil dan setara kepada para pekerja. Pekerja/buruh harus diberdayakan agar mereka yang bekerja lebih terampil dan lebih berkualitas supaya dapat berguna dalam pembangunan nasional. Itulah kedudukan pekerja/buruh sebagai pelaku pembangunan yang berperan dalam meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat.²

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 di dalamnya terdapat ketentuan-ketentuan dasar yang merupakan mandat terhadap penyelenggara negara agar memenuhi dan memperhatikan aspek perlindungan hak asasi manusia dalam segala bentuknya, termasuk mengupayakan jaminannya melalui kerangka pembaruan perundang-undangan. Atas dasar tersebut peraturan perundang-undangan yang dibentuk seharusnya konsisten dan tidak bertentangan dengan hak-hak dasar yang telah diatur dalam konstitusi.³

Adanya pasal-pasal yang memberikan jaminan konstitusional ketentuan dasar terkait hak-hak asasi manusia, maka hak-hak tersebut lebih dipenuhi dan dilindungi. Tetapi pada kenyataannya, permasalahan perlindungan hak-hak pekerja di Indonesia akhir-akhir ini telah mengalami kerentanan. Permasalahannya ialah dimana peran negara dalam mengupayakan perlindungan hukum dan pemenuhan hak asasi manusia semakin berkurang, khususnya hak bagi pekerja. Tujuan adanya

² Miranda Landengtariang, 2018, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Apabila Terjadi Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lex Privatum*, hlm. 127

³ Ikhwan Fahrojih, 2016, *Hukum Perburuhan: Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang: Setara Press, hlm. 31

perlindungan hak-hak pekerja ialah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seorang pekerja mengikatkan diri dengan pengusaha untuk bekerja dengan menerima upah. Hubungan kerja merupakan bagian terpenting dalam ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan setelah adanya perjanjian kerja adalah hubungan kerja pihak pekerja untuk mendapatkan imbalan dan pemberi kerja menyanggupi mempekerjakan pihak pekerja. Bahwasannya dari penjelasan tersebut terdapat keterkaitan antara dua pihak yang saling membutuhkan.⁴ Tujuan dari adanya perjanjian kerja ialah untuk mencapai stabilitas di dalam syarat-syarat kerja. Jangka waktu perjanjian tersebut berlaku tergantung kepada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut paling lama berlaku selama dua tahun dan dapat diperpanjang dengan selama satu tahun.

Mengenai implementasi pekerjaan dengan perusahaan, perlu diketahui permasalahan perlindungan hukum, khususnya untuk tenaga kerja. Perlindungan hukum pekerja dimaksudkan untuk menjaga dan melindungi hak dasar, menjaga perlakuan diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja tanpa mengesampingkan kepentingan pengusaha serta dunia usaha. Karena dalam pelaksanaannya sering terjadi pekerja

⁴ Agus Antara Putra dkk, 2020, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Di Indonesia, *Jurnal Interpretasi Hukum*, Vol. 1 No. 2, September 2020, hlm 13

sudah melaksanakan kewajibannya akan tetapi hak mereka masih diabaikan oleh pengusaha.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan perjanjian pekerja waktu tertentu yang hanya berlaku satu atau dua tahun dan setelah itu tergantung dengan perjanjian apakah akan dilanjutkan atau tidaknya oleh pengusaha. Perlindungan hukum terhadap pekerja sangat berkaitan dengan perjanjian kerja, dalam hal ini ialah Perjanjian Waktu Kerja Tertentu. Terkait pelaksanaan PKWT menurut jenis dan sifatnya dijelaskan sebagai pekerjaan yang bersifat sementara, musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk serta tenaga harian lepas namun tidak ada peraturan yang mengatur pasti akan pekerjaan apa yang dapat dilaksanakan oleh pekerja dengan perjanjian kerja ini.

Perjanjian kerja waktu tertentu di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 56 sampai dengan Pasal 59, serta lebih lanjut dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Kemudian seiring berjalannya waktu di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan terdapat beberapa perubahan pasal yang selanjutnya dimasukkan dalam Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah diatur di dalam Pasal 57 sampai dengan Pasal 59. Dengan adanya peraturan tersebut memiliki tujuan agar para pihak pengusaha dan pihak pekerja mendapatkan perlindungan hukum

dalam melaksanakan hubungan kerja yang berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu. Walaupun telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, kenyataannya dengan adanya perjanjian kerja waktu tertentu masih terdapat sisi negatif bagi pekerja, yaitu tidak adanya kepastian pekerjaan, kesejahteraan dan perlindungan kerja yang kurang, tidak mendapat kompensasi bila terjadi pemutusan hubungan kerja dan terhambat untuk berserikat.

Perlindungan tenaga kerja sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin keberlangsungan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Mengenai perlindungan yang diberikan bagi pekerja sudah ada jika dilihat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk juga mereka yang berkerja dengan sistem kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁵ Namun dalam pelaksanaannya tidak semua yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, terutama yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Setiap pengusaha atau perusahaan di Indonesia dalam memberikan bentuk perlindungan tenaga kerja harus dilaksanakan dan diperhatikan yaitu terkait pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diseleenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat

⁵ I Kadek Adi Suya dkk, 2020, Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Majalah Ilmiah Untab*, Vol. 17 No. 2, hlm. 12

umum untuk dilaksanakan, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan, hal tersebut sebagaimana telah tercantum dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.⁶

Saat ini realita yang terjadi pada dunia ketenagakerjaan, diperlukan peran pemerintah untuk ikut serta dalam mewujudkan perubahan yang adil melalui pengaturan perundang-undangan. Idealnya, hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang saling menguntungkan, tetapi pada faktanya kedudukan pekerja tidak seimbang dengan kedudukan pengusaha. Adanya ketidakseimbangan kedudukan tersebut salah satu faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah karena minimnya pendidikan pekerja sehingga kurang mengetahui hak dan kewajibannya serta peraturan dalam hukum ketenagakerjaan kurang seimbang dalam mengatur hak dan kewajiban pada pihak pekerja maupun pengusaha.

Kenyataan yang ada pada saat ini dengan melihat fakta diatas, maka dituntut adanya perlindungan terhadap pekerja khususnya pekerja yang berstatus pada perjanjian kerja waktu tertentu. Jika ditinjau dari segi perburuhan, maka Undang-Undang Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan pekerja dan memenuhi hak-hak pekerja yang dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu aspek perlindungan sosial, perlindungan ekonomi, dan perlindungan teknis.⁷

⁶ Rizqa Maulinda dkk, 2016, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 18 No. 3, hlm. 8

⁷ Asuan, 2019, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, *Lex Journalica*, Vol. 17 No. 1, hlm. 19

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkait menerapkan ketentuan waktu maksimal jika masa kerja telah selesai atau berakhir kemudian pengusaha tidak melanjutkan atau memperpanjang hubungan kerja dengan pekerja/buruh hal tersebut sangat menguntungkan bagi pengusaha karena pengusaha tidak lagi mempunyai kewajiban memberikan hak-hak pekerja sebagaimana pekerja waktu tidak tertentu apabila hubungan kerja telah berakhir. Dampak dari adanya regulasi terkait PKWT tersebut tentunya menimbulkan rasa cemas bagi pekerja waktu tertentu. Dikarenakan mereka tidak mengerti dan mengetahui kepastian nasibnya dalam melakukan hubungan kerja dengan perusahaan. Jika setelah masa tiga tahun telah berakhir kemudian dilanjutkan dengan pembaharuan perjanjian kerja, maka pekerja akan merasa beruntung nasibnya. Akan tetapi jika perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja karena masa PKWT telah habis, maka pekerja akan kesulitan mendapatkan pekerjaan kembali. Hal itu tentunya berdampak pada para pekerja yang kehilangan mata pencahariannya dan tidak bisa menafkahi keluarganya.

Peraturan yang terdapat dalam hukum ketenagakerjaan memiliki tujuan ialah untuk menjamin terpenuhinya dan terlindunginya hak asasi manusia pada diri pekerja. Karena dalam faktanya dalam hubungan kerja pengusaha lebih banyak menerapkan kebijakan *provit oriented* dalam hubungan kerja. Bahwasannya, mengenai keadilan dalam dunia ketenagakerjaan ialah kesamaan dan kedudukan antara pekerja dan

pengusaha atau pemberi kerja adalah terkait penilaian terhadap suatu perlakuan dengan mengkajinya dari suatu norma. Maka dari itu disini terdapat dua pihak yang ikut terlibat yaitu pihak yang membuat adanya perlakuan dari pihak lain yang dikenai oleh tindakan itu sendiri. Pihak yang dimaksud ialah pemerintah sebagai pihak yang tugasnya mengatur kebebasan melalui instrument hukum dan pihak pekerja ialah pihak yang kebebasannya diatur dalam ketentuan hukum.⁸

Perusahaan jasa pengamanan di kabupaten Kulon Progo dirasa cukup dibutuhkan dan cepat berkembang serta mendapatkan profit sesuai target karena kabupaten Kulon Progo memiliki banyak fasilitas umum, instansi-instansi pemerintah, bandara, rumah sakit, ataupun kantor-kantor swasta yang dimana didalamnya pasti membutuhkan tenaga kerja di bidang jasa pengamanan. PT. Progo Sakti Mandiri (PSM) merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pengamanan *security* pada penertiban keamanan serta pengamanan dan pelayanan.

Hal-hal yang telah diuraikan diatas bahwa antara perusahaan dan pekerja terdapat hubungan kerja dan saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu hak-hak pekerja harus dilindungi dan diperhatikan oleh pengusaha agar pekerja dapat bekerja dengan baik. Dengan adanya perjanjian yang memuat syarat-syarat kerja, pengupahan, serta jaminan sosial merupakan hak-hak pekerja yang dijamin di dalam Undang-Undang, oleh karena itu perlindungan hukum sangat berperan penting bagi pekerja,

⁸ Fithriatus Shalihah, 2017, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam perspektif HAM, *UIR Law Review*, Vol. 1 No. 2, hlm. 21

dan begitupun sebaliknya suatu perusahaan juga wajib memperoleh hak-haknya sesuai dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja ataupun perjanjian kerja bersama.

Penulis melakukan penelitian ini untuk melihat lebih jauh bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang telah dilaksanakan oleh suatu perusahaan khususnya PT. Progo Sakti Mandiri Kulon Progo yang bergerak pada bidang jasa pengamanan, maka penulis ingin mengkaji lebih dalam terkait permasalahan perlindungan tenaga kerja terhadap hak-hak pekerja sebagai penelitian dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT. PROGO SAKTI MANDIRI KULON PROGO”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tidak tetap di PT. Progo Sakti Mandiri Kulon Progo?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan PT. Progo Sakti Mandiri Kulon Progo dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tidak tetap?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tidak tetap di PT. Progo Sakti Mandiri Kulon Progo.

2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi hambatan PT. Progo Sakti Mandiri Kulon Progo dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja tidak tetap.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari segi informasi serta menambah pengetahuan sehingga dapat diimplementasikan kepada perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pekerja tidak tetap bahwa terdapat peraturan yang berkaitan dengan hak-hak pekerja serta adanya perlindungan hukum yang mengikat bagi pekerja tidak tetap.