

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia merupakan suatu negara yang dicita-citakan oleh *founding father* sebagai suatu negara hukum (*Rechstaat/The Rule Of Law*) dan ditegaskan kembali pada Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa negara Indonesia, adalah negara hukum. Dibentuknya sebuah negara hukum agar dapat mewujudkan keadilan kepada masyarakat yang akan berdampak pada kesejahteraan dan kemakmuran masyarakatnya.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia tentunya semakin melaju pesat yang ditandai dengan munculnya berbagai industri baru yang membuka banyak peluang lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Hal ini selaras dengan yang telah dikemukakan oleh Satjipto Raharjo bahwasanya semakin berkembangnya zaman, maka semakin cepat pula masyarakat berubah mengikuti lajunya perkembangan zaman. Berkembangnya zaman, masyarakat Indonesia pun yang berawal dari bertani, sekarang beralih kepada industri yang disebabkan oleh canggihnya teknologi yang dapat menangani permasalahan secara cepat.<sup>1</sup> Hal ini berdampak pada banyaknya perusahaan-perusahaan yang membuka lapangan kerja baru dan tentunya ini dapat menguntungkan para masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan. Disamping banyaknya perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan dan

---

<sup>1</sup> Satjipto Raharjo, "Pendayagunaan Sosiologi Hukum Untuk Memahami Proses-Proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi", *Jurnal Hukum*, Vol. 4, No. 7 (1997), hlm. 2

mempekerjakan para pekerjanya, yang harus diperhatikan adalah bagaimana para pengusaha ini bisa memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja serta mengetahui apa saja hak-hak pekerjanya melalui pengaturan yang telah dibuat oleh pengusaha atau perusahaan.

Salah satu pembangunan yang sedang ditingkatkan di Indonesia, yaitu Pembangunan dalam bidang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan suatu upaya dari pemerintah agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya para pekerja. Perlindungan hukum dan hak asasi manusia terhadap pekerja merupakan suatu hak yang telah melekat serta dilindungi oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Pada Pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Dalam hal ini dapat dimaknai bahwa tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Selain itu, Pasal 28D Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

Setiap pekerja berhak untuk diperlakukan adil dalam hubungan kerja tanpa adanya diskriminasi dari pengusaha. Hubungan kerja merupakan sebuah perjanjian kerja yang terjadi antara pemberi kerja dan penerima kerja.<sup>2</sup> Namun dalam hal ini, hubungan antara pekerja dengan pengusaha bukan hanya sekedar hubungan kerja semata, melainkan telah berubah menjadi hubungan hukum diantara keduanya.

Pekerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pekerja tetap atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang telah bekerja belum genap 2 (dua) tahun. Pekerja tetap, yaitu pekerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT). Pekerja tetap mempunyai masa kerja yang lebih lama sampai dengan masa usia pensiun ataupun pekerja meninggal dunia. Dalam hal pemutusan hubungan kerja (PHK), pekerja tetap akan mendapatkan uang pesangon, uang penggantian hak, dan uang masa kerja. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dalam Pasal 1 angka 2 Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja baik antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk dapat mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Artinya, perjanjian kerja tersebut tidak memiliki batasan waktu sampai dengan pekerja memasuki usia pensiun ataupun pekerja meninggal dunia.

---

<sup>2</sup> Abdulkadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia, Cetakan Ketiga Revisi*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm. 33

Hak adalah suatu hal yang sangat penting untuk dilindungi oleh hukum. Pada dasarnya setiap pekerja di dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki hak-hak yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hak-hak tersebut diantaranya, hak untuk memperoleh perlindungan, hak untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama, hak untuk mendapat waktu istirahat dan cuti, hak atas upah yang layak, hak dasar pekerja atas jaminan sosial, hak untuk membuat serikat pekerja, dan hak dasar untuk mogok kerja.

Peraturan perusahaan berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Walau demikian, peraturan yang dibuat oleh perusahaan tentunya tidak boleh memberatkan para pekerjanya, apalagi melanggar hak-hak pekerja. Pemenuhan hak-hak pekerja merupakan hal yang wajib bagi suatu perusahaan. Baik itu bagi pekerja tetap, pekerja kontrak, maupun *outsourcing*. Namun faktanya, dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia terkadang tidak seimbang antara pengusaha dengan pekerjanya pada saat pembuatan perjanjian kerja yang mana hal ini membuat hak-hak dari pekerja tidak sepenuhnya dapat terpenuhi.

Di Kota Balikpapan, masih banyak perusahaan yang membuat perjanjian kerja mengenai larangan menikah kepada pekerja dalam waktu tertentu, baik pekerja wanita maupun pekerja pria. Salah satu perusahaan

yang memberikan aturan agar pekerja tidak menikah dalam waktu tertentu, yaitu PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Balikpapan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk atau yang dikenal dengan Bank BTN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan bentuk badan hukum Perseroan Terbatas yang bergerak dibidang perbankan. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk telah berkomitmen menjadi bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, yaitu perbankan perseorangan, bisnis, dan syariah.<sup>3</sup>Saat ini, PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk telah tersebar ke beberapa wilayah Indonesia, salah satunya di kota Balikpapan.

Pekerja tetap di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Balikpapan tidak diperkenankan untuk menikah dalam waktu tertentu. Hal ini tentunya bertentangan dengan Pasal 28B Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yang menyebutkan bahwa

“Setiap orang berhak membentuk keluarga dan melanjutkan keturunan melalui perkawinan yang sah.”

Hal ini pun menimbulkan ketidakharmonisan antara pengaturan yang dibuat oleh perusahaan terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017.

---

<sup>3</sup> Bank BTN, 2019, *Tentang Kami*, diakses pada tanggal 15 September 2020 Pukul 19.55 WITA, <https://www.btn.co.id/id/Tentang-Kami>.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Balikpapan belum sepenuhnya terpenuhi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam mengenai pengaturan dan pemenuhan hak-hak pekerja yang terdiri atas hak untuk mendapatkan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), hak upah lembur, hak untuk mendapatkan jaminan sosial, hak untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan kerja, hak istirahat, hak libur, hak cuti, hak fasilitas kesejahteraan, hakatas Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR), dan hak pekerja perempuan khususnya pada pekerjatetap yang bekerja belum genap 2 (dua) tahun di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Balikpapan dengan mengangkat judul penelitian **“PENGATURAN DAN PEMENUHAN HAK-HAK PEKERJA DI PT. BANK TABUNGAN NEGARA(PERSERO) TBK CABANG BALIKPAPAN”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaturan dan pemenuhan hak-hak pekerja diPT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Balikpapan?

2. Faktor apa saja yang menghambat pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Balikpapan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaturan dan pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Balikpapan
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat pemenuhan hak-hak pekerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Balikpapan

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Akademisi: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai hukum ketenagakerjaan khususnya hak-hak pekerja.
  - b. Bagi Perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai hak-hak pekerja yang harus dipenuhi selama bekerja dan diharapkan pula

penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya mengenai ketenagakerjaan.

- c. Bagi Pekerja: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai hak-hak apa saja yang seharusnya di dapatkan selama bekerja.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran umum mengenai perlindungan hukum terhadap para karyawan atau pekerja untuk dapat memperhatikan serta memahami hak-hak mereka sebagai karyawan dan kepada pihak PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Balikpapan untuk lebih memperhatikan lagi isi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah ke dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerjakhhususnya bagi hak-hak pekerja..