

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Proses globalisasi dewasa ini sedang berlangsung dengan intensitas dan laju yang sangat tinggi, terbukti dengan persaingan yang semakin ketat yang melanda dunia dan semua aspek kehidupan. Karyawan mempunyai suatu peran penting dalam suatu perusahaan, yaitu sebagai tulang punggung bagi suatu perusahaan karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu alternatif keunggulan yang senantiasa dipupuk, karena kualitas produktivitas yang dihasilkan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka meraih keberhasilan dan eksistensi perusahaan.

Begitu pentingnya peran karyawan bagi suatu perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar karyawan dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian juga perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan karyawan agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu terjamin. Pemikiran-pemikiran ini merupakan program perlindungan karyawan, dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Salah satu hal yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya program *employee benefit* (kesejahteraan karyawan) yang

kesejahteraan karyawannya. Untuk mengelola kesejahteraan karyawan tersebut diperlukan perhatian khusus dan seimbang sehingga program tersebut berhasil dengan baik. Manajemen harus mempertimbangkan permintaan, tunjangan lain yang ditawarkan, konsekuensi pajak, penggalian dan lain-lain.¹

Program *employee benefit* adalah bentuk dari kompensasi tidak langsung yang ditujukan untuk meningkatkan imbalan kualitas kerja yang diberikan untuk para karyawan. Sebesar 40% dari total tunjangan digunakan untuk kepentingan karyawan dan secara umum karyawan telah mengembangkan organisasi yang produktif. Karyawan yang menjadi bagian dari organisasi perlu penambahan nilai tunjangan dan nilai motivasi dari tunjangan yang telah disepakati bersama.² Pengaruh *employee benefit* terhadap karyawan sangat besar. Sebab *employee benefit* dapat mempengaruhi kehidupan organisasi serta secara potensial dapat menjadi perusak kehidupan organisasi dimana pengaruh yang paling dominan adalah pada kinerja karyawan.

Beberapa hal yang tercakup dalam program pemberian *employee benefit* ini seperti: Upah dan tunjangan, Kesehatan, Keselamatan kerja (Ketentuan peraturan keselamatan kerja, Perlengkapan keselamatan kerja), Jaminan sosial-Jaminan sosial tenaga kerja/karyawan (Jumlah karyawan yang ikut Jamsostek), Perumahan, Bonus dan Koperasi pekerja/karyawan. Selain itu juga pihak perusahaan juga harus menyediakan fasilitas sosial untuk para karyawan seperti, Kesehatan, Sekolah, Rumah Ibadah, Olah Raga dan

Hiburan. Hal ini dilakukan dalam usaha untuk memotivasi karyawan dalam melakukan tugasnya.

Sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa karyawan mempunyai hak, antara lain: upah, keselamatan dan kesehatan kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan lain-lain. Jaminan pelaksanaan hak pekerja menjadi sesuatu yang sangat penting pada saat ini karena hal itu mampu menimbulkan motivasi kerja yang baik. Begitu besar peran *employee benefit* sehingga suatu organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar produktivitas meningkat.

Dengan adanya program *employee benefit*, karyawan diharapkan mampu berproduksi dengan lebih baik dan menghasilkan tingkat kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Intinya ada timbal balik antara perusahaan dan karyawan. Namun terkadang pelaksanaan program *employee benefit* mengalami kendala hukum tertentu yang melibatkan pihak perusahaan dengan pihak kedua yaitu para karyawan yang dipekerjakan di perusahaan tersebut. Sebagai contoh keterlambatan pihak perusahaan dalam memberikan upah/gaji karyawan dan tidak sesuai dengan kesepakatan yang dibuat sehingga karyawan merasa dirugikan atau dari pihak karyawan sendiri yang hanya menuntut haknya tanpa mengindahkan kewajibannya sebagai karyawan sehingga merugikan perusahaan.

Perlindungan karyawan sangat diperlukan guna melindungi hak dan kepentingan pekerja yaitu untuk melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat manusia, oleh karena itu diperlukan usaha guna

pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴ Pihak yang dianggap berkepentingan dalam membantu para karyawan dalam mendapatkan hak-haknya di perusahaan adalah Serikat Pekerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 17, Serikat Pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/karyawan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan dan keluarganya. Atas dasar inilah, Serikat Pekerja/Karyawan yang didirikan diharapkan bisa membantu para pekerja/karyawan melindungi hak dan kewajibannya seperti yang tertera dalam kontrak kerja yang mungkin dilanggar oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Salah satu alasan yang membuat penulis memilih PT. TELKOM Kandatel Yogyakarta sebagai obyek penelitian adalah karena PT. TELKOM Kandatel Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan negara yang melaksanakan program *employee benefit* untuk karyawannya. Berdasarkan latar belakang pemikiran dan keinginan untuk mengetahui lebih lanjut masalah tersebut maka penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul: "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Program *Employee Benefit* Di PT. TELKOM Kandatel Yogyakarta".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini dapat dirumuskan pokok masalah yang dikaji. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Karyawan Dalam Program *Employee Benefit* di PT. TELKOM Kandatel Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diambil dari penelitian ini dilihat dari rumusan masalah adalah untuk mengetahui Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja/ Karyawan Dalam Program *Employee Benefit* yang di terapkan di PT. TELKOM Kandatel Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pedalaman mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja/Karyawan Dalam Program *Employee Benefit* yang diterapkan oleh perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah Perlindungan Hukum Tenaga Kerja/Karyawan Dalam Program *Employee Benefit* yang diterapkan oleh perusahaan dan mendekatkan teori teori dan praktek di lapangan serta

untuk melengkapi syarat-syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penulisan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang agar tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

E. Metode Penelitian

Dalam penelitian ilmiah sangat diperlukan adanya metode. Metode ini dimaksudkan untuk memperlancar jalannya pekerjaan, pencarian data dan memberi petunjuk teknik penelitian yang akan dilakukan. Adapun metode penelitian ini terdiri dari:

1. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer meliputi data yang diambil langsung dari subyek yang diteliti atau sampel itu sendiri pada obyek penelitian. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara secara langsung dan tertulis kepada dua pihak yaitu para karyawan yang bekerja Di PT. TELKOM Kandatel Yogyakarta dan perusahaan Telkom itu sendiri berdasarkan pedoman wawancara yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara garis besarnya.

b. Data sekunder yaitu data yang di peroleh dari penelitian kepustakaan, yang berupa catatan-catatan atau dokumentasi milik pihak perusahaan yang di anggap bisa membantu memberikan informasi tambahan dalam penelitian ini. Adapun bahan hukum yang digunakan adalah:⁵

1) Bahan Hukum Primer

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan.
- d. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
- f. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Indonesia Nomor KEP-275/MEN/1989 dan Nomor POL.04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengamanan (Satpam).
- g. Undang-Undang Nomor 36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi.

⁵ Soeriono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, hlm 51-52

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer serta dapat membantu menganalisis yaitu buku-buku literatur.

2. Penelitian Lapangan :

a. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan Di PT. TELKOM Kandatel Yogyakarta.

b. Teknik pengambilan sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non random sampling*, yaitu tidak semua individu diberi kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sample. Adapun jenis yang digunakan adalah metode *Purposive Sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel yang dilaksanakan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang dianggap sesuai dengan tujuan penelitian, kriteria-kriteria tersebut adalah:

1. Karyawan yang bekerja dibagian Personalia dan staf kantor.
2. Karyawan yang telah bekerja selama minimal 6 tahun hingga 15 tahun.

c. Nara sumber :

1. Kepala bagian SDM

2. Ketua DDD Sektor TELKOM Yogyakarta

4. Karyawan (pegawai biasa) Di PT TELKOM Kandatel
Yogyakarta sebanyak 3 orang.

3. Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan analisis secara deskriptif kualitatif⁶, yaitu apa yang dinyatakan oleh nara sumber secara tertulis atau lisan dan perilaku nyata dalam bentuk uraian, kalimat dan pernyataan dihubungkan dengan teori-teori ilmu hukum termasuk dengan ilmu sosial.

⁶ *Ibid*, hlm 196.