

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua orang memerlukan barang atau jasa dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup tersebut, setiap orang melakukan aktivitas-aktivitas yang dapat menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan olehnya dengan melakukan aktivitas yang dapat menghasilkan pendapatan seperti menjual sumber daya yang dimiliki (tanah, tenaga kerja, modal, keahlian manajerial) kepada perusahaan.¹ Menurut KBBI, pekerja adalah orang yang bekerja atau orang yang menerima upah atas hasil kerjanya; buruh; karyawanan. Dengan kata lain, pekerja juga merupakan orang-orang yang memiliki andil besar terhadap keberlangsungan suatu Perusahaan. Sebagaimana telah dinyatakan diatas bahwa hubungan antara pekerja dan perusahaan saling membutuhkan, oleh karena itu baik pihak pekerja atau pihak perusahaan tidak boleh melakukan hal yang semena-mena, hak pekerja harus diperhatikan serta dilindungi agar pihak pekerja dapat bekerja dengan baik.

Namun di dalam pelaksanaannya, hal itu kerap kali tidak sejalan seperti yang diharapkan karena antara pihak pengusaha dengan pihak pekerja mempunyai dua kepentingan yang berbanding terbalik. Di satu sisi, pihak pengusaha ingin untuk memperoleh keuntungan yang terus meningkat. Keuntungan tersebut diperoleh diantaranya dengan menekan biaya produksi, termasuk di dalamnya upah pekerja. Sementara di sisi lain, pihak pekerja mempunyai keinginan untuk senantiasa meningkatkan kesejahteraan diri serta keluarganya. Dalam hal ini para pihak yang sepakat mengadakan perjanjian tidak ada di dalam kedudukan yang seimbang dan sama, karena pihak pekerja bekerja dan mengikatkan diri dibawah perintah orang lain yaitu pihak pengusaha.²

Suaru hubungan industrial dapat disebut berhasil apabila ada keseimbangan antara penyelarasan kepentingan pihak pengusaha dengan kepentingan pihak pekerja³, namun

¹ Algifari, 2003, *Ekonomi Mikro Teori dan Kasus*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, hal.2

² Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 31

³ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm 63.

Rafhael Bona Riko Hesekiel, 2021

ANALISA YURIDIS PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. SOS

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

yang kerap kali terjadi adalah pihak pengusaha ingin memperoleh keuntungan yang terus meningkat tetapi tidak memperhatikan kesejahteraan pekerja, sehingga hal ini pun dapat menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial.

Dalam hal ini saya akan menganalisa PT. Shield On Service (SOS) yang dalam praktiknya tidak memenuhi keharusan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi pekerja PKWT, antara lain:

1. Pekerja mendapatkan kontrak PKWT secara terus menerus selama 5 tahun,
2. Pekerja tidak memiliki besaran upah minimal sebesar minimum upah yang berlaku dan tidak mendapatkan upah atas kelebihan jam kerja (*overtime*),
3. Pekerja tidak diizinkan untuk mengambil hak cuti oleh pihak Perusahaan.

Dalam Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) dituliskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pihak pekerja / buruh dengan pihak pengusaha / pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Menjadi suatu Undang - Undang yang sebagai tujuannya memberikan perlindungan kepada pekerja dalam rangka mewujudkan kesejahteraan keluarga dan pekerja, Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pedoman ataupun panduan mengenai perjanjian kerja.⁴

Adapun hak-hak pekerja yang seharusnya didapat oleh pekerja dapat merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ada beberapa ketentuan yang mengatur mengenai kontrak PKWT secara terus menerus, adanya upah minimum dan upah atas kelebihan kerja (*overtime*) yang diterima oleh pekerja, serta hak cuti untuk pekerja. Disini tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja mempunyai posisi lemah secara ekonomi daripada pengusaha, membuat pengusaha mempunyai kekuasaan untuk berbuat hal-hal yang melanggar hak-hak pekerja atau yang merugikan pekerja, Oleh karena itu perlu usaha dalam perlindungan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga sama seperti tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam ketenagakerjaan dan pelaksanaannya diselenggarakan dengan melindungi pekerja terhadap yang tidak terbatas oleh pengusaha. Menempatkan pekerja pada tempat

⁴ R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013, hlm. 110

Rafhael Bona Riko Hesekiel, 2021

ANALISA YURIDIS PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. SOS

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

yang terlindungi dari kekuasaan pengusaha dengan menetapkan peraturan yang memaksa pengusaha bertindak berbeda daripada yang sudah dilakukan.⁵

B. Identifikasi Masalah

Pada Jurnal ini terdapat beberapa aspek yang berkenaan dengan masalah terhadap pekerja PKWT dalam PT. Shield On Service (SOS). Agar tidak menyimpang dari rumusan masalah maka perlu untuk dilakukan identifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat ketidaksesuaian antara pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada salah seorang *Security* di PT. Shield On Service (SOS) jika ditinjau dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Shield On Service (SOS).

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan masalah yang dapat mengakibatkan tidak tepatnya tujuan penelitian ini atau masalah yang tidak terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti mengenai pelaksanaan PKWT jika ditinjau dengan Peraturan Perundang - Undangan dan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan PKWT di PT. Shield On Service (SOS).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Shield On Service (SOS) jika ditinjau dengan Peraturan Perundang-Undangan?
2. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Shield On Service (SOS)?

⁵ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, hal.9

Rafhael Bona Riko Hesekeiel, 2021

ANALISA YURIDIS PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DI PT. SOS

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Program Studi Ilmu Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Shield On Service (SOS) jika ditinjau dari Peraturan Perundang-Undangan.
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Shield On Service (SOS).

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pandangan ilmu tentang hukum khususnya dalam hal Ketenagakerjaan yang baik dan tentunya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
2. Secara Praktis, dapat menjadi masukan untuk PT. Shield On Service (SOS) terkait dengan pelaksanaan PKWT selama ini yang berlaku disana.