

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia haruslah diatur sedemikian rupa supaya terpenuhinya hak-hak dan proteksi untuk tenaga kerja dan pekerja/buruh dan dapat memmanifestasikan ihwal kondusif bagi perkembangan dunia usaha. Dalam melaksanakan pembangunan, tenaga kerja memiliki peranan krusial sebagai pelaku dan haluan pembangunan.

Perkembangan proteksi terhadap tenaga kerja dan familinya sesuai derajat dan prestise kemanusiaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia.

Untuk mencapai peningkatan perlindungan ini, dibutuhkan kesadaran masing-masing pihak akan pentingnya legalitas yang menjadi dasar hubungan kerjanya. Legalitas ini dapat diberikan dalam bentuk Surat Pengangkatan Karyawan Tetap kepada karyawan dalam suatu perusahaan. Legalitas ini juga memiliki tujuan untuk meyakinkan adanya keadilan serta perlindungan terhadap hak asasi manusia dalam hubungan kerja yang dimiliki antara pemberi pekerja dan tenaga kerja.

Surat Pengangkatan Karyawan Tetap antara tenaga kerja dengan pemberi kerja merupakan alat bukti yang mengikat kedua pihak pada suatu status hubungan kerja. Namun, masih dibutuhkan **Peraturan Perusahaan** sebagai sarana acuan syarat-syarat, peraturan, hak, dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja yang tidak dapat ditampung dalam Surat Pengangkatan Karyawan Tetap. Pihak tenaga kerja memberikan tenaga atau *skill* yang dia

miliki untuk melakukan pekerjaan tertentu, yang kemudian dibayarkan haknya dalam bentuk upah oleh pemberi kerja.

Kesadaran hukum yang tinggi akan mempengaruhi budaya hukum yang baik dalam suatu daerah. Dengan adanya Surat Pengangkatan Karyawan Tetap dan Peraturan Perusahaan, kedua belah pihak memiliki jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum satu sama lain. Hak dan kewajiban kedua pihak juga mendapat perlindungan payung hukum. Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut “Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 28/2014”), ditentukan:

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat PP.”

Namun berdasarkan survei lapangan di Kota Batam, pentingnya legalitas serta jaminan hak dan kewajiban dalam suatu hubungan kerja masih belum dipahami oleh banyak orang, baik pihak pemberi kerja maupun tenaga kerja. Perjanjian kerja dalam bentuk Surat Pengangkatan Karyawan Tetap hanya dianggap sebagai formalitas, bahkan tidak dibuat sama sekali karena dianggap tidak penting. Pemberian hak-hak pekerja seperti jaminan sosial, pesangon, jam bekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan seharusnya tertuang dalam Peraturan Perusahaan menjadi terabaikan.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, pengertian Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut “PT”) adalah:

“Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”

Pengertian tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) disebutkan:

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh diartikan sebagai:

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan.”

Hal ini diartikan setiap orang yang memiliki keterampilan atau *skill* tertentu yang mampu dilakukan supaya kebutuhannya sendiri terpenuhi ataupun untuk masyarakat golongan sebagai tenaga kerja, sedangkan karyawan yang sudah ada dalam suatu badan hukum atau badan usaha tertentu tergolong sebagai pekerja.

PT sebagai badan hukum tentu membutuhkan tenaga kerja dan pekerja untuk menjalankan perusahaan sebagai bagian dari badan usaha tersebut.

Kebutuhan antara satu pihak dan pihak yang lain sebagai pemberi kerja dan penerima kerja dihubungkan dalam satu hubungan yang dinamakan hubungan kerja. Surat Pengangkatan Karyawan Tetap dan Peraturan Perusahaan merupakan bukti bahwa hubungan kerja itu ada dan benar serta dilindungi hak dan kewajibannya.

Dalam PT Jaya Pelangi Plastik, pentingnya dasar legalitas dalam hubungan kerjasebelumnya belum disadari oleh pemberi kerja maupun tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh kedua pihak yang tidak tahu bagaimana mewujudkan legalitas hubungan kerja tersebut dan kemudian mengabaikan jaminan tersebut. Anggapan bahwa legalitas hubungan kerja merupakan sesuatu yang tidak penting juga menjadi faktor tidak terciptanya Surat Pengangkatan Karyawan Tetap dan Peraturan Perusahaan yang dapat menjadi alat bukti dan dasar hubungan kerja antara kedua belah pihak.

Atas permohonan Pemberi Kerja dan Pekerja dalam PT Jaya Pelangi Plastik, para pihak mengharapkan adanya suatu produk hukum yang dapat membantu mereka dalam hal kepastian hukum dan legalitas mereka dalam dunia ketenagakerjaan yang menjamin hak, kewajiban, syarat, dan ketentuan kerja masing-masing pihak. Melalui proyek yang disusun dalam Kerja Praktik ini, Penulis berharap dapat memberi solusi bagi permohonan yang diminta oleh para pihak di PT Jaya Pelangi Plastik.

B. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Kerja Praktik ini mencakup Departemen *Human Resource* dalam PT Jaya Pelangi Plastik dan fokus pada pemulihan legalitas hubungan kerja antara pihak manajemen PT Jaya Pelangi Plastik dan

Pekerja/Buruh yang sudah atau yang akan bekerja di PT Jaya Pelangi Plastik dengan menggunakan Surat Pengangkatan Karyawan Tetap dan Peraturan Perusahaan. Proyek ini dibuat berdasarkan hasil tinjauan dari hukum perjanjian, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 28/2014 dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan.

C. Tujuan Proyek

Proyek ini diharapkan dapat menghasilkan Surat Pengangkatan Karyawan Tetap yang diberikan oleh manajemen PT Jaya Pelangi Plastik kepada Pekerja/Buruh yang sudah atau yang akan bekerja di PT Jaya Pelangi Plastik ke depannya sebagai bentuk legalitas hubungan kerja yang ada, serta membentuk suatu Peraturan Perusahaan sebagai acuan hak dan tanggung jawab Usahawan dan Karyawan/Buruh.

D. Luaran Proyek

Proyek ini diharapkan dapat menghasilkan Surat Pengangkatan Karyawan Tetap serta Peraturan Perusahaan secara tertulis sebagai dasar, bukti, dan jaminan hak dan kewajiban yang timbul dari hubungan kerja antara pihak manajemen PT Jaya Pelangi Plastik dan pekerja serta tenaga kerja yang akan bekerja di PT Jaya Pelangi Plastik.

E. Manfaat Proyek

Manfaat yang diinginkan dapat diperoleh dari proyek ini oleh:

1. Bagi *Stakeholder* dan Pekerja/Buruh, yaitu berupa kepastian hukum yang dapat dipegang oleh para pihak sebagai jaminan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja.
2. Bagi Pemerintah, yaitu terimplementasinya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang semula tidak disadari oleh para pihak.