

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan penduduk yang semakin meningkat dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang merupakan faktor yang sangat memengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam literatur hukum perburuhan yang ada, riwayat hubungan perburuhan di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan dimana terjadi penindasan dan perlakuan diluar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berkemampuan secara sosial ekonomi maupun pengusaha pada masa itu.

Dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi, “Bahwa setiap warga negara mempunyai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi manusia”. Sehingga, merujuk pada pasal tersebut mengharuskan dan mewajibkan pemerintah Indonesia agar melindungi warganya dalam hal perlindungan ketenagakerjaan dan perburuan.

Didunia kerja, setiap orang membutuhkan adanya interaksi atau hubungan dengan orang lain. Baik bagi pemberi kerja maupun bagi pekerja. Hubungan tersebut dikenal dengan istilah hubungan kerja. Menurut Pasal 1 ayat 15 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hukum ketenagakerjaan memiliki tiga dimensi yang dijelaskan dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat dengan UU 13/2003. Bahwa Ketenagakerjaan adalah tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja. Dimensi pertama, mencakup mengenai bagaimana mencetak dan membentuk tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan bakat minat setiap calon tenaga kerja. Dimensi kedua, membahas bagaimana mengharmonisasi hubungan pekerja dengan pengusaha melalui regulasi yang dikeluarkan pemerintah. Sedangkan dimensi ketiga, membahas bagaimana menjamin tenaga kerja setelah berakhirnya hubungan kerja, yang berarti menjamin hak pekerja yang telah berakhir hubungan kerjanya atau telah pensiun.

Tenaga kerja sangat memengaruhi pada kemajuan perusahaan, kedudukan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan mempunyai peranan dalam peningkatan produktivitas serta kesejahteraan perusahaan harus diberdayakan sehingga satu perusahaan mampu bersaing dalam era global, dalam pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu perundang-undangan yang sering terkait dengan Perseroan Terbatas. Undang – undang tersebut memuat berbagai peraturan penting yang menyangkut pada pengusaha dan buruh, (biasanya disebut sebagai karyawan). Salah satu bagian dari ketenagakerjaan yang sering digunakan dalam pembuatan kontrak antara

perusahaan dan karyawan yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang masih diterapkan untuk karyawan yang sifat kerjanya sementara.

Ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai suatu perusahaan memanfaatkan tenaga kerja untuk melakukan tugas pekerjaan melalui tenaga kerja. Jadi ketenagakerjaan ini ada di semua perusahaan untuk menyediakan tenaga kerja sebagai kebutuhan perusahaan tersebut.

Menurut Ketentuan Umum Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 1 memberikan pengertian mengenai ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sementara pada Pasal 1 ayat 2 memuat pengertian mengenai tenaga kerja yakni “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut (Purgito, 2018), peran penting tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan perusahaan, peraturan yang menerapkan perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam penelitian (Maulinda & Rasyid, 2016) menyebutkan bahwa, sesuai dengan peranan dan kedudukan ketenagakerjaan, pengembangan lapangan kerja diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan peran serta dalam pembanguana untuk peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai

dengan harkat dan martabat. Untuk itu sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarga mereka sambil memperhitungkan perkembangan dalam kemajuan dunia bisnis.

Menurut (Maulinda & Rasyid, 2016), bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia yang harus dilakukan oleh setiap pekerja yang mempekerjakan orang untuk bekerja di perusahaan harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dalam arti diorganisasikan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum atau dasar, berdasarkan upaya bersama, kekeluargaan dan gotong royong yang tertuang dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945.

Menurut (Parningotan Malau, S.T., S.H., 2013), masalah hukum perburuhan terkait dengan globalisasi. Pengembangan tenaga kerja harus diatur sedemikian rupa sehingga hak-hak dasar dan perlindungan bagi pekerja dan pekerja / buruh terpenuhi dan pada saat yang sama dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi perkembangan dunia bisnis.

Perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang mempunyai syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Atas pengertian tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa beberapa unsur penting dalam perjanjian kerja antara lain adanya perbuatan

hukum/peristiwa hukum berupa perjanjian, adanya subjek atau pelaku yakni pekerja /buruh dan pengusaha/pemberi kerja masing-masing membagi kepentingan, membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Peristiwa hukum perjanjian merupakan tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk saling mengikat diri dalam suatu hubungan yang bersifat normative atau saling mengikat. Dalam berbagai teori ilmu hukum perikatan, perjanjian merupakan bentuk dari perikatan dimana dua pihak mengikat diri untuk berbuat, memberikan sesuatu, atau untuk tidak berbuat sesuatu yang dituangkan dalam suatu perjanjian baik secara lisan maupun tulisan. Perjanjian selalu menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pelaku yang terlibat didalamnya. Konsekuensinya dari tidak terpenuhinya hak dan kewajiban tersebut dapat berupa batal atau kebatalan terhadap perjanjian tersebut bahkan memungkinkan menimbulkan kosekuensi pergantian kerugian atas segala bentuk kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya prestasi yang diperjanjikan.

Sebab adanya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha adalah adanya perjanjian kerja, adapun definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 ayat (14) UU 13/2003 menjelaskan, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak.

Menurut (Ridwan, 2016) perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan antara buruh dan majikan, dimana mereka saling mengikatkan diri satu sama lain, untuk bekerja sama dimana buruh berjanji akan menyelenggarakan

perintah majikan, sebagai pekerjanya dengan baik dan majikan akan menanggung kehidupan buruh (dan keluarganya) dengan baik pula, sesuai kemampuan dan persetujuan mereka masing-masing.

Terdapat dua jenis Perjanjian kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu, Perjanjian Kerja waktu Tertentu atau di singkata PKWT dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT, adapun yang dimaksud PKWT adalah perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja yang tidak memiliki jangka waktu berlakunya.

Perjanjian kerja mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Diatur dalam Undang-Undang No 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 50 menyatakan bahwa, “hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh”. Dengan demikian tidak ada keterkaitan apapun yang menyangkut pekerjaan antara pekerja/buruh dan pengusaha tertentu apabila sebelumnya tidak ada perjanjian yang mengikat keduanya.

Perjanjian kerja mempunyai manfaat yang besar bagi para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut. Hal ini hendaknya harus disadari karena perjanjian kerja yang dibuat dan ditaati secara baik akan dapat menciptakan suatu

ketenagakerjaan, jaminan kepastian hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha. Akibat lebih jauh nantinya produktivitas akan perusahaannya dan lebih luas lagi dapat membuka lapangan kerja baru.

Dalam penelitian (Yitawati, 2016) menyebutkan bahwa, perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dan pekerja atau buruh melahirkan hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Perjanjian kerja merupakan titik tolak berlakunya hubungan kerja harus diwujudkan dengan sebaik-baiknya, dalam arti mencerminkan rasa keadilan baik bagi pekerja maupun pengusaha, karena kedua pihak ini akan terlibat dalam suatu hubungan kerja.

Dalam penelitian (Yitawati, 2016) menyebutkan bahwa, pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha membutuhkan instrumen hukum untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi kedua belah pihak terhadap masalah yang muncul selama pelaksanaan pekerjaan. Perlindungan dan kepastian hukum ini dapat dijamin dengan adanya perjanjian kerja antara para pihak yang membuatnya.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan yang memiliki ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan seperti upah dan posisi tertentu. Adapun batasan waktu yang mengatur hubungan kerja baik karyawan tidak dipekerjakan secara permanen telah dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) & *Outsourcing*.

Perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu

tertentu atau untuk pekerja tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu terdapat hak-hak pekerja dan perlindungan tenaga kerja, hak dan perlindungan tenaga kerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidup baik bagi dirinya sendiri maupun keluarganya. Pasal 56 ayat (2) dan pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memungkinkan PKWT dengan tidak berdasarkan jenis, sifat atau kegiatan yang bersifat sementara dapat dilaksanakan. Akibatnya perlindungan terhadap pekerja menjadi lemah, hal ini dapat dilihat dari beberapa indikasi, diantaranya pekerja tidak berhak atas sejumlah tunjangan, uang pesangon disaat pemutusan kerja atau PHK, upah yang lebih rendah, tidak ada jaminan kerja adanya PHK, dan penggantian status pekerja oleh perusahaan PKWT menjadi PKWTT.

Menurut (Maulinda & Rasyid, 2016), tujuan dari perjanjian kerja adalah untuk mencapai stabilitas dalam hal pekerjaan. Lamanya perjanjian ini tergantung pada para pihak, dengan ketentuan bahwa perjanjian tersebut berlaku untuk maksimum dua tahun dan dapat diperpanjang selama satu tahun. Masa berlaku perjanjian kerja tidak boleh terlalu pendek sehingga stabilitas terjamin dan sebaliknya, tidak terlalu lama untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan keadaan..

Menurut (Fitrianda, 2013), era globalisasi menuntut pekerja untuk saling bersaing untuk mempersiapkan diri untuk mendapatkan pekerjaan terbaik bagi diri mereka sendiri. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh para pengusaha dalam melakukan perdagangan internasional. Investor asing yang akan



berinvestasi saham mereka di Indonesia lebih memilih sistem kontrak kerja yang tidak menimbulkan banyak masalah daripada menerapkan pekerja tetap.

Pada dasarnya perjanjian kerja waktu tertentu dibuat untuk menjamin kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Dalam perjanjian itu harus dieksplorasi secara penuh apa saja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Namun, di perusahaan-perusahaan tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Khusus tidak secara jelas menjelaskan hal ini, mengakibatkan berbagai perselisihan dan kesalahpahaman yang mengelilingi kedua belah pihak.

Menurut (Fithriatus, 2016), mengingat pendudukan pekerja yang lebih riendah darii padiaikan / pengusaha miaka pierlu adaniya camipur tanigan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum dimaksudkan dalam konteks upaya untuk memastikan bahwa hubungan antara keadilan dan keadilan diberikan, meskipun perlindungan hak asasi manusia (pekerja) keduanya merupakan tanda perlindungan hukum itu sendiri.

Pada penelitan (Fithriatus, 2016) menyebutkan bahwa, awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja / buruh hanya menyangkut kepentingan sipil, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek sipil. Namun, jika ada perbedaan pendapat / perselisihan atau masalah antara para pihak, maka dari intervensi ini dan otoritas pemerintah diperlukan, sehingga pada tahap ini hukum perburuhan sudah terkait dengan hukum publik, baik dalam hukum administrasi negara maupun hukum pidana ..

Menurut (Tampongangoy,2013), undang-undang yang mengatur perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yang pada dasarnya masih memiliki kekurangan, sehingga sering dikatakan tidak konsisten, karena undang-undang yang diterapkan terlalu luas dan tidak spesifik. Selain itu, masalah dalam penerapan perjanjian kerja kontrak terjadi karena kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki oleh pengusaha, dalam penyusunan perjanjian kerja kontrak pengusaha tidak tahu atau tidak mengerti isi peraturan – peraturan yang ada.

Selain itu, (Tampongangoy, 2013) menyebutkan bahwa dengan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki calon pekerja, sehingga sama seperti para pekerja menandatangani perjanjian kerja yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan pekerja tidak mengetahui dampak apa yang akan mereka miliki ketika calon pekerja menandatangani perjanjian. Sehingga ada banyak sekali penyimpangan dalam penerapan perjanjian kerja waktu tertentu di dunia kerja karena kesalahan dalam menginterpretasikan isi produk hukum.

Menurut (Fithriatus, 2016), sesuai dengan peran dan posisi tenaga kerja, pengembangan lapangan kerja diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan partisipasinya dalam pengembangan dan untuk meningkatkan perlindungan pekerja dan keluarga mereka sesuai dengan martabat manusia. Untuk alasan ini, perlu untuk melindungi pekerja yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar gereja dan untuk memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja / buruh dan keluarga mereka dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan bisnis.

Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang diterbitkan pada PT. Fanindo Cipta Propertindo pada dasarnya kurang sesuai pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diberikan kepada karyawan untuk menghindari terjadinya perselisihan yang mengakibatkan adanya kerugian yang terjadi di salah satu pihak antara perusahaan dan karyawan. Perselisihan dapat terjadi dikarenakan ketidakpahaman karyawan mengenai peraturan-peraturan yang tertera pada perjanjian dan hasil penerapan peraturan perusahaan sesuai perundang-undangan.

Selain itu, penyimpangan yang sering terjadi yaitu mengenai masa kerja atau tenaga kerja pada waktu tertentu yang telah diatur dalam Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk tenaga kerja tertentu diselesaikan dalam waktu tidak waktu terlalu lama dan waktu maksimum adalah 3 (tiga) tahun, perjanjian kerja untuk waktu khusus ini didasarkan pada periode waktu tertentu yang dapat dimasukkan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu digunakan untuk pekerja yang tidak melebihi masa kerja 3 tahun, apabila perjanjian tersebut diselesaikan lebih cepat, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan otomatis diakhirkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan. Namun pada sebagian besar penerimaan karyawan di PT. Fanindo Cipta Propertindo sering terlebih dahulu meminta kepada karyawan agar

dapat menyelesaikan masa percobaan terlebih dahulu selama 3 bulan tanpa diikat dengan kontrak perjanjian kerja apapun.

Dari berbagai ketidaksesuaian aturan dengan penerapan hukum ketenagakerjaan, dimana hal yang lebih substansi dari pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penelitian ini ingin mengkaji lebih lanjut bagaimana penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan, dan memberikan informasi lebih lanjut kepada perusahaan dan karyawan mengenai hambatan serta solusi untuk menyelesaikan ketidaksesuaian dalam implementasinya terhadap Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan hasil penjelasan, untuk mengetahui bagaimana isi perjanjian kerja waktu tertentu dan apakah penerapan sistem perjanjian kerja waktu tertentu pada PT. Fanindo Cipta Propertindo telah sesuai ditinjau dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan , maka penulis ingin melakukan studi penelitian pada PT. Fanindo Cipta Propertindo dengan judul **“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (STUDI PADA PT. FANINDO CIPTA PROPERTINDO)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka teridentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengetahuan buruh/pekerja (karyawan) mengenai perjanjian kerja waktu tertentu yang di terapkan oleh perusahaan.
2. Tingkat penerapan peraturan perundang-undangan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di perusahaan masih kurang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah yang ada, peneliti mencoba membatasi masalah yang ingin diselesaikan melalui kegiatan penelitian. Batasan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini difokuskan pada karyawan yang terkat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. Fanindo Cipta Propertindo.
2. Perusahaan harus mengetahui mengenai ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh dinas ketenagakerjaan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diterapkan di PT. Fanindo Cipta Propertindo ?
2. Apakah hambatan – hambatan yang ditemukan karywan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Fanindo Cipta Propertindo ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Fanindo Cipta Propertindo.
2. Untuk menganalisis hambatan yang terjadi pada pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Fanindo Cipta Propertindo.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan teori tentang implementasi Perjanjian Kerja Waktu Khusus (PKWT).
- b. Memberikan pengetahuan mengenai tata cara yang harus dipenuhi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi pada perusahaan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dalam penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

b. Bagi Karyawan

Memberikan informasi tentang hak dan kewajiban karyawan dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

c. Bagi Universitas Putera Batam

Dapat memberikan informasi dan referensi atas penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari UU Ketenagakerjaan.

d. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ditinjau dari UU Ketenagakerjaan dan mengetahui hambatan yang terjadi dalam penerapannya.