

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Tentang PT. Sinar Jernih Sarana Yogyakarta

1. Gambaran Umum

PT.Sinar Jernih Sarana adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan yang berpusat di Jakarta, dimana PT. Sinar Jernih Sarana ini telah dipercaya bekerjasama dengan instansi pemerintah, swasta, perkantoran, mall dsb. dengan berjalanya waktu kini PT.Sinar jernih Sarana telah membuka beberapa cabang di kota-kota besar di Indonesia. Kota Yogyakarta merupakan salah satu cabang PT. Sinar Jernih Sarana yang mana merupakan cabang kantor terbesar.

2. Sejarah PT. Sinar Jernih Sarana.

PT. Sinar Jernih Sarana berdiri pada awal tahun 2009 di gedung Senayan City, pendirinya adalah bapak Edwin Widjaya dan Bapak Yoga, Pada awalnya perusahaan hanya memiliki satu klien dengan 80 orang karyawan. Manunggal Cipta Manggala anak perusahaan Agung Prodomoro Land yang merupakan housekeeping Gedung Senayan City adalah klien pertamanya.

Dengan berjalannya waktu perusahaan terus berkembang, perkembangan yang cukup tinggi membuat perusahaan harus mencari gedung yang dapat menampung karyawan, pada tahun 2010 PT.Sinar Jernih Sarana berkantor di Kawasan Niaga Roxymas Blok E2 Jl. KH Hasyim Ashari No 32-34 & 47 Jakarta-10150 yang menjadi kantor pusat dan 10 kantor cabang di kota lainya yaitu Bali, Bandung, Lampung, Palembang, Makasar, Semarang, Medan, Cirebon dan Yogyakarta.

PT.Sinar Jernih Sarana (SJS) merupakan perusahaan multi nasional yang menawarkan layanan jasa yang terintergrasi, PT. Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta merupakan salah satu cabang umum diantara berbagai cabang di kota lainnya.

PT. Sinar Jernih Sarana yang telah memiliki *track record* yang cukup terpercaya yang mana dibuktikan kerjasama dengan perusahaan terkemuka baik dengan skala nasional maupun multinasional dan juga telah memiliki sertifikat ISO 9001 demi pemenuhan kebutuhan jasa layanan yang terpadu dan professional. Adapun layanan jasa yang disediakan PT. Sinar Jernih Sarana diantaranya, adalah:

- a. *Building and Commercial Cleaning Service* (Layanan Jasa kebersihan Bangunan dan Komersial)

Pada tahun 2009 kami telah dipilih oleh pelanggan kami dan menjadikan kami sebagai salah satu perusahaan layanan fasilitas terbesar di Indonesia. Alasan utama bukan hanya membersihkan tetapi akan memastikan bahwa property klien secara professional akan dikelola dengan ekstra hati-hati dan setiap tugas yang dijalankan akan didokumentasikan dan dilaporkan.

b. *Hospital Cleaning Service* (Layanan Jasa kebersihan Rumah Sakit)

Memelihara dan membersihkan peralatan medis serta fasilitas sesuai dengan peraturan Rumah Sakit

c. *Office Support Service* (Layanan Jasa Kebersihan Kantor)

Menyediakan jasa tenaga kerja seperti *resepsionis, office boy, messenger*. Dengan sikap yang baik, keterampilan dan pengetahuan yang telah diajarkan oleh perusahaan agar menjadi nilai lebih

d. *Handyman Service* (Layanan Jasa Tukang)

SJS adalah Pasangan kerja yang ideal mulai dari layanan pemeliharaan gedung bagi property anda apapun yang anda butuhkan kami akan memberikan keahlian, merawat property anda dengan kualitas serta kehati-hatian.

e. *Ground Maintenance* (Layanan Jasa Perawatan Tanah)

Kami mengerti betapa berharganya property yang anda miliki. Anda dapat mempercayakannya kepada kami, property anda akan dilakukan sesuai dengan keinginan, dengan kehati-hatian dan memperhatikan kualitas dan detail.

f. Washroom Service (Layanan Jasa Kamar Kecil)

PT. Sinar Jernih Sarana berupaya membuat property menjadi lebih sehat dengan produk pembersih dan pewangi ruangan yang aman dan berserikat.

g. Pest Management (Penihngelolaan Hama)

PT. Sinar Jernih Sarana menyediakan Jasa pengendalian hama dan tikus dikombinasikan dengan personil terlatih dan bahan ramah lingkungan menjadi salah satu keahlian dalam memenuhi kebutuhan klien, dimana Indonesia berada dalam iklim tropis yang menyebabkan pertumbuhan hama dan tikus baik diruangan ataupun di kebun. PT Sinar Jernih Sarana telah melayani banyak perusahaan maupun Organisasi

3. Visi dan Misi

PT. Sinar Jernih Sarana mempunyai visi yang bertujuan untuk menjadi perusahaan layanan fasilitas yang paling disukai di Indonesia dan misi PT.Sinar Jernih Sarana:

- a. Untuk memberikan pelayanan yang luas dan komperhensif untuk pelanggan dengan biaya yang kompetitif untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- b. Mendorong hubungan yang erat dan langgeng dengan pelanggan serta membangun kepercayaan dan keyakinan pelanggan
- c. Menjalin hubungan yang langgeng dengan klien sehingga tercipta bisnis yang berkelanjutan
- d. Untuk menjadi mitra kerja yang handal yang mengedepankan kualitas, sikap professional dan tanggung jawab.

4. Logo PT. Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta



FACILITY SERVICE

Logo PT Sinar Jernih Sarana mempunyai makna yakni warna ungu merupakan symbol dari kekayaan dan juga melambangkan kearifan. Sedangkan warna hijau merupakan warna yang dipandang lembut untuk kesehatan mata manusia, warna tersebut merupakan warna umum yang melambangkan kesuburan.

5. Kerjasama PT. Sinar Jernih Sarana Cabang Yogyakarta.

Adapun kerja sama PT.Sinar Jernih Sarana antara lain adalah PKU Muhammadiyah cabang Gamping, Indomarco info, dan pabrik

6. Struktur PT. Sinar Jernih Sarana Cabang Yogyakarta

Organisasi adalah di mana sekelompok individu ingin mencapai tujuan bersama, dalam organisasi setiap individu memiliki pembagian tugas dan fungsi yang berbeda untuk tercapainya tujuan yang sistematis dan structural, hal tersebut dilakukan guna mencegah terjadinya konflik dalam sebuah organisasi yang dikarenakan oleh adanya ketidaksatuan tujuan.

Pengertian Organisasi menurut Siagian dalam bukunya *Filsafat Administrasi*, menjelaskan bahwa organisasi bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut dengan atasan dan seorang atau sekelompok yang disebut dengan bawahan.¹

¹ P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Jilid 1. Bandung. Penerbit Gramedia 2006 hal 6

Berdasarkan definisi diatas menunjukan bahwa organisasi dapat ditinjau dari 2 (dua) segi pandangan, anantara lain sebagai berikut:

- a. Organisasi sebagai rangkaian interaksi antara orang-orang dalam satu ikatan formal
- b. Organisasi sebagai wadah dimana kegiatan-kegiatan administrasi dijalankan

Dunia bisnis mengartikan organisasi ialah merupakan sekelompok orang yang melakukan kolaborasi untuk mencapai tujuan secara komersial dengan struktur yang jelas serta memiliki budaya kerja khusus. Struktur Organisasi PT.Sinar Jernih Sarana Cabang Yogyakarta berbentuk garis dan mempunyai tingkatan, dalam menjalankan perusahaan wewenang dilimpahkan kepada satuan-satuan organisasi yang berada dibawahnya.

PT Sinar Jernih Sarana Cabang Yogyakarta dibagi menjadi dua bagian yaitu karyawan yang bekerja di kantor dan karyawan yang bekerja di area. Berikut uraian struktur organisasi berdasarkan tugas dan tingkatannya:

- a. Kepala Cabang

Tugas dari kepala cabang ini adalah menentukan dan merumuskan kegiatan utama perusahaan untuk mencapai tujuan umum perusahaan. Mengkoordinir dan mengawasi

tugas-tugas yang di delegasikan kepada Operational Manager dan menjalin hubungan baik dengan mereka, Membuat peraturan-peraturan internal perusahaan yang tidak bertentangan, Memimpin dan mengkoordinir pekerjaan bagian-bagian yang berada dibawahnya.

b. Operational Manager

Operational Manager mempunyai tugas yakni mengelola perusahaan dan semua tindakan manajemen yang berdampak pada kelanjutan perusahaan. Disamping itu semua Operational Manager wajib mengatur, merencanakan, mengkoordinasi, serta mengontrol sumber daya manusianya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan.

c. Supervisor

Menyampaikan tugas yang disampaikan oleh jabatan diatasnya kepada seluruh bawahan dan groupnya, Mengatur kelompok kerja pada group yang dipegangnya, melaksanakan tugas, proyek, dan pekerjaan secara langsung. Memberikan training, memimpin dan memotivasi bawahannya. Menegakan aturan yang ditentukan oleh perusahaan, membuat rencana jangka pendek untuk tugas yang telah ditetapkan oleh atasannya, mengontrol dan mengevaluasi kinerja bawahan. Memberi info pada

managemen mengenai kondisi bawahan dan menjadi perantara antara pekerja dengan manajemen.

d. Tim Leader/Pengawas

Bertanggung jawab terhadap anggota di bawahnya, team leader/pengawas harus mampu mengkoordinasi dan bertanggung jawab terhadap kelancaran pekerjaan sesuai dengan peraturan dalam perusahaan baik dalam hal mutu maupun ketepatan waktu anggotanya, mengontrol, memberi info pada atasannya mengenai kondisi bawahan, mengatur jadwal pekerja, mengurus gaji mseat yang dilaporkan pada administrasi, mengecek alat bahan operativ, briefing sebelum memulai aktifitas dan melaporkan hasil pekerjaan berupa dokumentasi laporan.

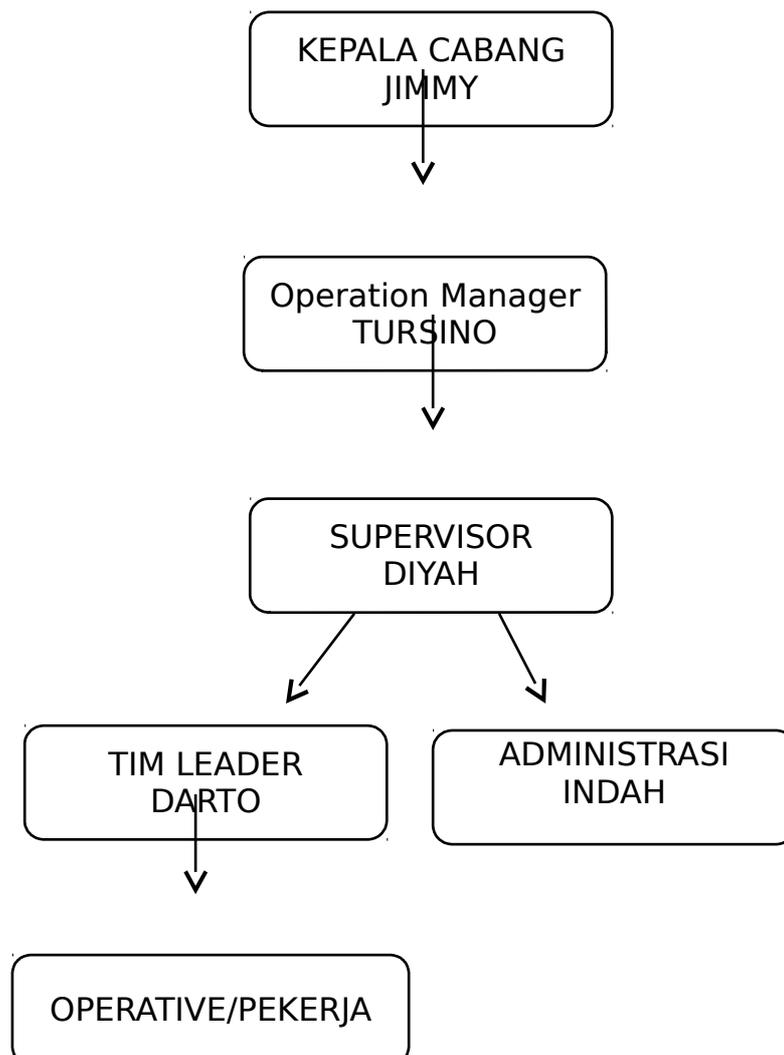
e. Administrasi

Mengatasi keluar masuknya surat didalam perusahaan, baik surat hutang, surat piutang, surat pemberitahuan maupun semua surat yang berhubungan dengan perusahaan, memperhatikan dan menyiapkan segala kebutuhan dan pengadaan semua alat-alat tulis kantor bagi setiap departemen yang ada di perusahaan serta pengadaan alat-alat kebersihan serta kelengkapannya bagi petugas kebersihan.

Bertanggungjawab pada layanan administrasi dan dilaporkan pada seniornya atau supervisor atau manajemen, menjaga dan melakukan pembaharuan informasi administrasi sehingga saat diperlukan oleh pimpinan perusahaan, yang akan di informasikan kepada pimpinan laporan administrasi terbaru

STRUKTUR ORGANISASI PT. SINAR JERNIH SARANA CABANG

YOGYAKARTA



B. Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Tidak Tetap di PT.Sinar Jernih Sarana di Yogyakarta

Yogyakarta merupakan salah satu kota dimana banyaknya peluang bisnis di dalamnya banyak perusahaan-perusahaan membuka kantor di kota gudeg ini, baik membuka cabang ataupun membuka kantor barunya, salah satunya perusahaan yang mempunyai peluang besar di kota ini yakni perusahaan di bidang jasa kebersihan.

Setelah penulis melakukan penelitian, tercatat di daerah kota Yogyakarta terdapat 11 perusahaan di bidang jasa kebersihan dan rata-rata perusahaan menggunakan sistem kontrak dalam kerjasama dengan pekerja tidak tetap, PT. Sinar Jernih Sarana salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan dan menggunakan sistem PKWT, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengartikan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Menurut data yang di dapat dari Tursino selaku *Operational Manager* pada PT.Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta, pekerja pada perusahaan ini yaitu pekerja sebagai pekerja

tidak tetap oleh karena itu menggunakan PKWT atau pekerja kontrak, pekerja harus memiliki kemampuan, semangat, dan disiplin terhadap pekerjaannya. Adapun pekerja yang dipekerjakan pada perusahaan ini terdiri dari tamatan SMA/SMK untuk *Operativ* dan *Team leader*, D3, dan S1 untuk Supervisor, Administrasi dan Manager.

Berdasarkan pengumpulan data dari Tursino, jumlah pekerja yang bekerja pada perusahaan ini yaitu 24 (dua puluh empat) orang yang terdiri dari 4 orang pekerja tetap dan 20 (dua puluh) orang pekerja tidak tetap, untuk pekerja tidak tetap pada perusahaan ini 15 orang berjenis laki-laki dan 5 orang berjenis perempuan. PKWT pada dasarnya diatur untuk memberikan perlindungan bagi pekerja tidak tetap dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan pekerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap atau permanen suatu perusahaan atau badan usaha.

Pekerja atau operative pada PT. Sinar Jernih Sarana mengikuti cara penerimaan pekerja dengan kriteria sesuai dengan keinginan perusahaan, setelah melalui proses penerimaan pekerja tersebut, selanjutnya perusahaan akan melakukan wawancara pada pekerja, melakukan negosiasi pemberian gaji/upah dalam pekerjaan dan menerangkan

bagaimana system kerja sebagai operative di PT. Sinar Jernih Sarana ini, selanjutnya apabila hal tersebut telah disepakati antara operative dan perusahaan maka kedua belah pihak melakukan penandatanganan kontrak kerja yang disebut contractual tahap terakhir yaitu kedua belah pihak melaksanakan perjanjian sesuai apa yang telah disepakati, dalam PKWT ini jangka waktu tertentu diatur dalam Pasal 59 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu untuk paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk paling lama 1 tahun.

Pada penelitian lapangan, pekerja tidak tetap yang kontrak kerjanya tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) di buat paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk paling lama 1 (satu) tahun, Namun yang terjadi dilapangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut dibuat dengan diawali masa *training* (percobaan) selama 1 (satu) minggu atau mungkin bisa kurang dari itu, kemudian kontrak pertama dimulai setelah 3 bulan dan dilanjutkan sampai 1 tahun kontrak.

Berdasarkan Undang-undang Ketenagakerjaan terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat seperti ini adalah jelas melanggar hukum karena berkaitan dengan diadakannya

masa *training* yang tidak dikenal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan hal ini sesuai di dengan Pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-undang Ketenagakerjaan yang intinya bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja atau *training* dan apabila masa percobaan kerja tersebut diadakan maka hal tersebut batal demi hukum, mengenai diadakannya masa percobaan tersebut hanya berlaku pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Kurangnya pemahaman para pekerja khususnya operative di PT. Sinar Jernih Sarana memungkinkan terjadinya ketidakadilan dan pelanggaran hukum yang dilegalkan dan berlangsung dalam jangka waktu panjang, dengan sangat jelas bahwa Undang-undang ketenagakerjaan telah menyatakan tentang sanksi yang diberikan pada perusahaan dan atau perorangan yang melanggar ketentuan Undang-undang tersebut sangatlah berat.

Perlindungan hukum merupakan hal yang sangat penting di dalam instrumen bisnis ataupun perusahaan untuk menghindari dari keselewengan hak atasan, sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan

pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, memberikan Perlindungan hukum kepada pekerjanya sesuai dengan tingkat jabatan, kebijakan kantor terkait dengan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja antara lain untuk pekerja/buruh PT.Sinar Jernih Sarana memberikan perlindungan hukum pada pekerjanya dalam bentuk perlindungan ekonomis dimana perlindungan ekonomis tersebut berkaitan dengan upah yang layak demi kesejahteraan pekerja.

Perlindungan ekonomis, berdasarkan wawancara penulis dari beberapa narasumber wawasannya Tursino mengatakan kami memeberikan perlindungan ekonomis kepada pekerja sesuai dengan Hak-hak pekerja dan kami memberikan upah yang layak serta sesuai dengan Upah minimum kabupaten/kota (UMK) kota Yogyakarta, selain itu para pekerja juga mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR). Hal tersebut sesuai dengan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE07/MEN/1990 Tahun 1990 tentang Komponen Upah dan Non Upah.

PT. Sinar jernih Sarana juga memberikan perlindungan Sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, dalam iuran BPJS Kesehatan sepenuhnya ditanggung oleh PT. Sinar Jernih Sarana yang mana besar iuran BPJS tersebut

6% dari upah pekerja selama sebulan bagi pekerja yang sudah berkeluarga dan 3% dari upah pekerja selama sebulan bagi pekerja yang belum berkeluarga, hal tersebut sesuai dengan Pasal 99 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua sudah termaksud dalam BPJS ketenagakerjaan yang mana iuran tersebut sejumlah 4% dari upah pekerja selama sebulan, berdasarkan wawancara penulis dengan supervisor PT.Sinar Jernih Sarana wawasannya Darto mengatakan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua telah tercover dengan BPJS ketenagakerjaan, dan besar iuran tersebut sejumlah 4%.

Perlindungan Teknis dan waktu kerja didalam PT. Sinar Jernih Sarana terbagi menjadi:

1. Pekerja Perempuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Lina salah satu pekerja atau operativ di PT.Sinar Jernih Sarana pada 29 maret 2019 di PT.Sinar Jernih Sarana diperoleh keterangan berkaitan dengan waktu kerja terbagi menjadi beberapa shift untuk pekerja perempuan mendapatkan shift pagi yaitu pada pukul 08.00 WIB sampai dengan paling lama pukul 15.00 WIB.

Berkaitan dengan perlindungan teknis dan waktu kerja tersebut sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 WIB sampai dengan 07.00, menginggat waktu kerja di PT. Sinar Jernih Sarana dilakukan dari pukul 08.00 WIB sampai dengan paling lama pukul 15.00 WIB sudah memenuhi aturan.

2. Pekerja Laki-laki

Untuk pekerja laki-laki waktu kerja dibagi menjadi beberapa shift kerja untuk pengaturan jadwal tersebut diatur oleh masing-masing Team Leader, berdasarkan wawancara dengan Darto selaku Team Leader waktu kerja untuk pekerja laki-laki terbagi menjadi 2 (dua) shift yakni :

- a. Shift pagi antara pukul 07.00 WIB dan paling lama Pukul 15.00 WIB
- b. Shift malam antara pukul 15.00 WIB dan paling lama pukul 23.00 WIB

Keterangan diatas disimpulkan bahwa pekerja tidak tetap bekerja sebanyak 48 jam dalam satu minggu, jumlah total hari kerja dalam satu minggu dapat bervariasi tergantung

kebutuhan dan tugas yang diberikan tetapi tidak akan lebih dari 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu. Untuk pengaturan jadwal kerja dan jadwal Shift antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki jadwal dan Shift tersebut diatur sepenuhnya oleh team leader Ketentuan mengenai waktu kerja yang diadakan oleh PT. Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain waktu kerja tersebut PT. Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta menerapkan waktu istirahat dan cuti bagi pekerjanya antara lain sebagai berikut:

1. Istirahat Antar Jam Kerja

Di perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan di PT.Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta ini pekerja di beri waktu untuk istirahat selama 30 (tiga puluh) menit setelah bekerja 4 (empat) jam terus menerus. Hal ini tentunya telah sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 huruf a Undang-undang ketenagakerjaan

2. Istirahat Mingguan

Waktu istirahat mingguan ini di tentukan oleh team leader dimana secara acak team leader akan menentukan jadwal pekerja yang mana dalam 1 minggu mendapatkan waktu istirahat mingguan selama 1 (satu) hari.

3. Cuti Nikah

Cuti untuk menikah termasuk dalam cuti karena keperluan penting. Pekerja berhalangan hadir atau melakukan pekerjaannya dikarenakan suatu alasan penting sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 93 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja berhak atas cuti tidak masuk kerja karena halangan dan tetap dibayar penuh, dengan alasan atau keperluan penting tersebut mencakup:

- a. Pekerja Menikah, dibayar untuk 3 (tiga) hari
- b. Menikahkan Anaknya, dibayar untuk 2 (dua) hari
- c. Mengkhitankan Anaknya, dibayar untuk 2 (dua) hari
- d. Membaptiskan Anaknya, dibayar untuk 2 (dua) hari
- e. Istri melahirkan/ mengalami keguguran kandungan, dibayar 2 (dua) hari
- f. Suami/istri, orangtua/mertua, anak, atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk 2 (dua) hari
- g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar 1 (satu) hari

Berdasarkan wawancara dengan Darto PT. Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta memberikan cuti nikah kepada pekerjaannya selama 3 (tiga) hari, dan selama 3 (tiga) hari tersebut pekerja tetap mendapatkan hak-haknya tentunya hal

tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kebijakan PT. Sinar Jernih Sarana terkait dengan perlindungan hukum bagi pengawas/team leader dan Supervisor antara lain ketiganya tetap mendapatkan hak yang sama dengan pekerja atau operative hak-hak tersebut meliputi perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis, untuk pengawas/team leader dan supervisor mendapatkan penunjang tambahan yakni Asuransi Manulife yang meliputi Asuransi jiwa, Asuransi Kecelakaan, Asuransi Kesehatan dan Dana Pensiun.

Menurut wawancara penulis dengan *Operational Manager* Tursino wawasannya mengatakan untuk pengawas/team leader serta supervisor mendapatkan jaminan tambahan yaitu Manulife sebagai reward atas kinerjanya, Besar iuran untuk asuransi Manulife ini Rp.300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) dari upah pengawas/team leader dan supervisor selama sebulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Operational Manager* bapak Tursino Mengenai pengupahan pekerja yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT.Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta anantara lain sebagai berikut:

1. Supervisor

Untuk Supervisor gaji yang diberikan sebesar Rp. 3.000.000,00 gaji tersebut merupakan gaji bersih yang telah di potong iuran BPJS kesehatan dan Ketenagakerjaan, gaji tersebut sudah termasuk tunjangan tambahan dari PT.Sinar Jernih Sarana

2. Administrasi

Sesuai dengan apa yang tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati gaji diterima setiap bulanya dan diberikan langsung kepada :pekerja, besar gaji yang diperoleh administrasi ini sebesar Rp.2.626.000,00 akan tetapi gaji tersebut merupakan gaji kotor dalam artian belum dikurangi dengan iuran BPJS dan sebagainya. Secara rinci gaji yang diterima administrasi sebagai berikut Gaji pokok sesuai dengan UMK Kota Yogyakarta sebesar Rp.1.800.000,00 - 3% (54.000) + 4% (72000) dikurangi iuran BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan total gaji pokok yang diterima administrasi sebesar Rp.1.674.000, gaji pokok tersebut belum ditambah dengan tunjangan seperti tunjangan produktivitas dan tunjangan pulsa, untuk tunjangan produktivitas sebesar Rp.726.000,00 dan untuk tunjangan pulsa sebesar Rp.100.000,00. Secara keseluruhan total gaji bersih yang diterima oleh administrasi sebesar Rp.2.500.000,00, gaji yang telah

diterima oleh pekerja tersebut telah dijelaskan di awal perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak.

3. *Team Leader/Pengawas*

Pengupahan yang diberikan kepada Team leader/pengawas di PT. Sinar Jernih Sarana untuk pekerja sebagai team leader/pengawas gaji yang diberikan sebesar Rp.2.626.000,00 akan tetapi gaji tersebut merupakan gaji kotor dalam artian belum dikurangi dengan iuran BPJS dan sebagainya. Secara rinci gaji yang diterima team leader/pengawas sebagai berikut:

Gaji pokok sesuai dengan UMK Kota Yogyakarta sebesar Rp.1.800.000,00 - 3% (54.000) + 4% (72000) dikurangi iuran BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan total gaji pokok yang diterima team leader/pengawas sebesar Rp.1.674.000, gaji pokok tersebut belum ditambah dengan tunjangan seperti tunjangan produktivitas dan tunjangan pulsa, untuk tunjangan produktivitas sebesar Rp.726.000,00 dan untuk tunjangan pulsa sebesar Rp.100.000,00. Jadi secara keseluruhan total gaji bersih yang diterima oleh team leader/pengawas sebesar Rp.2.500.000,00, gaji yang telah diterima oleh pekerja tersebut telah dijelaskan di awal perjanjian kerja yang disepakati kedua belah pihak.

4. Operative/pekerja

Sesuai dengan apa yang tercantum dalam perjanjian kerja yang telah disepakati, gaji diterima setiap bulanya dan diberikan langsung kepada :pekerja, besar gaji yang diperoleh Operative/pekerja di PT. Sinar Jernih Sarana sebesar Rp.1.800.000,00.

Akan tetapi gaji pokok pekerja tersebut harus dipotong dengan biaya iuran BPJS setiap bulannya dengan rincian sebagai berikut Gaji pokok - BPJS (Rp.1.800.000 - 3% + 4% = Rp.1.674.000). Jadi secara keseluruhan total gaji yang diterima pekerja/operative di PT.Sinar Jernih Sarana sebesar Rp.1.674.000, untuk Operative/ pekerja di PT.Sinar Jernih Sarana ini tidak mendapatkan tunjangan tambahan ataupun tunjangan produktivitas.

Berkaitan dengan pengupahan yang diberikan untuk seluruh pekerja yang telah disebutkan diatas di PT.Sinar Jernih Sarana untuk gaji pokok seluruhnya telah sesuai dengan ketentuan dalam Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 320/Kep/2018 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2019

Tabel 4.1

BESARAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA

TAHUN 2019

NO	KABUPATEN/KOTA	UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
1	Kota Yogyakarta	Rp.1.846.400,00
2	Kabupaten Sleman	Rp.1.701.000,00
3	Kabupaten Bantul	Rp.1.649.800,00
4	Kabupaten Kulon Progo	Rp.1.613.200,00
5	Kabupaten Gunungkidul	Rp.1.571.000,00

Sumber: SK Gubernur Nomor 320/Kep/2018

SK Gubernur tersebut mulai berlaku per 1 (satu) januari 2019 diseluruh Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

PT. Sinar Jernih Sarana berkaitan dengan pengupahan memberikan tunjangan tambahan untuk pekerjanya yaitu Tunjangan Hari Raya (THR), Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan menjelaskan Tunjangan Hari Raya Keagamaan adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh atau keluarganya menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. Tunjangan Hari Raya tersebut diberikan kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 1 bulan secara terus menerus atau lebih, besar tunjangan hari raya yang diterima pekerja PT. Sinar Jernih Sarana sejumlah 3x gaji harian pekerja dengan rincian sebagai berikut gaji pokok Rp.1.800.000 : 30 hari x 3 = (Rp. 1.800.000 : 30 hari = Rp.60.000 x 3 = Rp. 180.000) total

Tunjangan Hari Raya Keagamaan yang di terima pekerja PT.Sinar Jernih Sarana Rp.180.000.

Besar Tunjangan Hari Raya Keagamaan tersebut berbeda-beda antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya sesuai dengan peraturan masing-masing perusahaan, Pemberian THR di PT.Sinar Jernih Sarana ini telah sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan. Pemberian THR di PT.Sinar Jernih Sarana di bayar paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum hari raya keagamaan, sehingga dengan ini kebutuhan pekerja akan THR telah terpenuhi dan perlindungan perusahaan terhadap THR telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Faktor Penghambat dalam memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Tidak Tetap

1.Faktor Penghambat PT. Sinar Jernih Sarana dalam memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin hari semakin meningkat disertai berbagai resiko dan tantangan yang dihadapinya, karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan

dan peningkatan kesejahteraan sehingga dengan diberikan hak-hak tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas nasionalnya, dalam pelaksanaannya perlindungan hukum terhadap pekerja tentunya akan menimbulkan berbagai hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap pekerja, banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap pekerja antara lain prosedur pelaksanaan yang tidak sesuai, hak-hak pekerja tidak seperti yang di harapkan dan tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan pekerja dalam perwujudan perlindungan hukum.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Tursino selaku *Operational Manager* PT Sinar Jernih Sarana cabang Yogyakarta, dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerjanya tidak jarang beliau mengalami hambatan-hambatan, menurut beliau ketentuan-ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan terkadang tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya sebab dalam situasi dan kondisi tertentu tidak memungkinkan untuk menaati sepenuhnya.

Adapun faktor penghambat PT.Sinar Jernih Sarana Cabang Yogyakarta dalam memberikan perlindungan

hukum terhadap pekerjanya, yaitu masih terdapat beberapa pekerja yang tidak mau didaftarkan pada KIS, yang dimaksud dengan KIS adalah Kartu Identitas Peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan, kartu KIS ini hanya berganti nama yang semula adalah BPJS namun untuk ukuran, bentuk, dan fungsi kartu tetap sama²,

Sebagian pekerja yang tidak mau didaftarkan KIS beralasan bahwa mereka hanya pekerja kontrak yang mana dalam perjanjian kerja dengan PT. Sinar Jernih Sarana jangka waktu kontrak kerja tersebut hanya 1 (satu) tahun dan mereka beranggapan bahwa apabila mereka mendaftar KIS dan hanya mampu membayar iuran dalam jangka waktu 1 tahun setelah itu mereka tidak bisa membayar iuran KIS tersebut karena kontrak kerja mereka sudah berakhir atau tidak diperpanjang oleh perusahaan, sedangkan PT. Sinar Jernih Sarana mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan pekerja di JKN-KIS tersebut dan memenuhi kewajibanya sebagai perusahaan.

2 <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/post/read/2017/535/Manfaat-Program-JKN-KIS-Makin-Luas>

2. Faktor Penghambat Pekerja dalam Menerima Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Tidak Tetap.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pekerja PT.Sinar jernih Sarana diperoleh keterangan bahwa penghambat pekerja dalam menerima perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja antara lain:

a. Adanya Masa Training atau Percobaan

Berdasarkan studi lapangan yang dilakukan oleh penulis ditemukan pekerja dalam masa training atau percobaan, menurut pekerja yang sedang dalam masa training tersebut sangat disayangkan karena dengan adanya masa percobaan mereka tidak mendapatkan haknya sebagai pekerja, masa percobaan tersebut berimbas pada perlindungan hukum yang mana mereka harus menunggu selama 3 (tiga) bulan untuk memperoleh BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Selain itu mereka tidak mendapatkan Upah selama masa percobaan, pengupahan dibayarkan setelah mengikuti masa training dan dihitung selama sebulan setelah masa training tersebut. Sebagaimana dimaksud pada Pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-undang

Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan kerja atau *training*.

b. Alasan Kebutuhan

Selain alasan diatas, alasan kebutuhan hidup ini juga merupakan faktor yang tidak kalah penting, dalam wawancara pekerja mereka mengatakan yang intinya pekerja dihadapkan pada sulitnya lapangan pekerjaan dan persaingan dalam mencari pekerjaan.

c. Kurangnya Sosialisasi Perusahaan Terhadap Pekerja Masih Kurang

Berdasarkan wawancara di lapangan pekerja mengeluhkan bahwa PT.Sinar Jernih Sarana hanya memberikan 1 (satu) kali sosialisasi setelah penerimaan dan penandatanganan kontrak kerja.