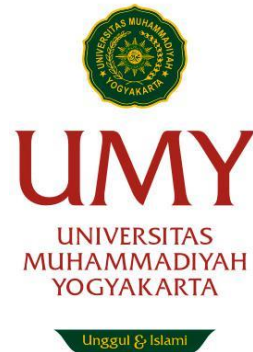


**PEMENUHAN HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT.SINAR JERNIH
SARANA YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Disusun Oleh:

Finisia Larasati

20150610423

Fakultas Hukum

Program Studi Ilmu Hukum

Rumpun Ilmu Hukum Administrasi Negara

2019

HALAMAN PENGESAHAN

HAK-HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT.SINAR JERNIH SARANA
YOGYAKARTA
NASKAH PUBLIKASI

Disusun Oleh:

Finisia Larasati
20150610423

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA

Unggah & Ilmu

Telah disetujui oleh dosen pembimbing skripsi pada tanggal 8 Mei 2019

Dosen Pembimbing



Bagus Sarnawa, S.H., M.Hum.
NIP.196808211993031003

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Frisno Raharjo, S.H., M.Hum.
NIK. 1971040919970215302

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Finisia Larasati
Nim : 20150610423
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Naskah Publikasi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **PEMENUHAN HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT. SINAR JERNIH SARANA YOGYAKARTA**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 19 Juli 2019

Yang Menyatakan



Finisia Larasati
20150610423

**PEMEMUHAN HAK PEKERJA TIDAK TETAP DI PT.SINAR JERNIH
SARANA YOGYAKARTA**

Finisia Larasati dan Bagus Sarnawa

Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta

55183

Finisia.larasati.2015@law.umy.ac.id; bagussarnawa@umy.ac.id

ABSTRAK

PT. Sinar Jernih Sarana adalah perusahaan bidang jasa kebersihan, cabang Yogyakarta terletak di Jl. Menteri Supeno, Pandeyan, Umbulharjo. Sebagai bentuk dari pelaksanaan Pemenuhan hak pekerja tidak tetap PT.Sinar Jernih Sarana menggunakan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibentuk antara pengusaha dan pekerja. Rumusan Masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pemenuhan hak pekerja tidak tetap serta faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pemenuhan hak pekerja tidak tetap kesimpulan pada penelitian ini adalah pemenuhan hak pekerja tidak tetap yang dilaksanakan oleh perusahaan sudah terlaksana dengan baik, namun ada beberapa faktor penghambat dalam memberikan hak tersebut baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak pekerja, faktor penghambat dari pihak perusahaan masih terdapat beberapa pekerja yang enggan untuk mendaftar pada KIS sedangkan dari pihak pekerja alasan kebutuhan, adanya masa training dan kurangnya sosialisasi terhadap pekerja. Upaya pendukung untuk terlaksananya pemenuhan hak pekerja tidak tetap dengan melalui sosialisasi mengenai perjanjian kerja waktu tertentu serta mengadakan musyawarah bersama guna kesejahteraan perusahaan dan pekerja. Penelitian yang digunakan jenis penelitian kualitatif artinya penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan, dan tulisan, kemudian akan dianalisis dengan menggunakan metode penelitian hukum empiris yang menganalisis permasalahan dengan memperoleh data langsung dari masyarakat.

Kata Kunci: *Pemenuhan, Hak, Pekerja Tidak Tetap*

I. Pendahuluan

Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa pada hakekatnya pembangunan nasional bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera, Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi, Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta membangun keunggulan kompetitif berdasarkan keunggulan komparatif, pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka upaya peningkatan daya saing global dengan membuka akseptabilitas yang sama terhadap setiap warganegara. Pembangunan perekonomian akan melibatkan beberapa pihak, salah satunya adalah tenaga kerja.¹

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja antara 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.²

Dalam kehidupan kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain, kerja sama dapat berlangsung manakala individu-individu yang bersangkutan memiliki kepentingan yang sama dan

¹ Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, Hukum Ketenagakerjaan, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum, hlm.1

² Laurensius Arliman S, " Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia".Jurnal Selat, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017.

memiliki kesadaran untuk bekerja sama guna mencapai kepentingan mereka tersebut³

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun untuk masyarakat dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja merupakan faktor penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan karena itu diperlukannya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja serta perannya di dalam pembangunan serta perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan

Perlindungan tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk menjamin hak tenaga kerja, mengatur kewajibannya, dikembangkan daya gunanya dan menjamin kesamaan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan kemajuan usaha. Suatu pekerjaan antara pekerja dan pengusaha haruslah mempunyai hubungan kerja yang baik, hubungan kerja yang baik merupakan bentuk suatu komitmen dalam pekerjaan antara pekerja dan perusahaan, komitmen tersebut haruslah seimbang dan menguntungkan antara perusahaan dan tenaga kerja sehingga terciptanya hubungan kerja yang baik

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha/ pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, hubungan kerja merupakan hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, yang terikat dengan adanya

³ Rizka, dahlan, Rasyid, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU Kanun". Jurnal Ilmu Hukum. Vol. 18, No. 3 Desember, 2016

perjanjian kerja, dalam sebuah pekerjaan tentunya tenaga kerja mendapatkan perlindungan hukum serta kepastian hukum dari pemberi kerja.⁴

Pekerja yang melakukan hubungan kerja diharapkan menaati peraturan perusahaan, secara normative peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, pengertian tersebut menjelaskan bahwa peraturan perusahaan dibentuk oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja di perusahaan tersebut.

Kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja dilakukan melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja, dengan adanya perjanjian kerja diharapkan para pengusaha atau majikan tidak lagi memperlakukan para pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan dan hak-hak para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja tersebut berbentuk, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terjadi ketika terjadi perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha sehingga muncul hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tidak tetap⁵

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didalamnya terdapat perlindungan tenaga kerja dan hak-hak pekerja, perlindungan dan hak-hak pekerja diperlukan oleh pihak yang melakukan pekerjaan agar pekerja dapat menikmati penghasilan secara layak dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, dalam perkembangannya banyak pengusaha menggunakan PKWT, dikarenakan terdapat berbagai faktor dan ketentuan yang terdapat dalam PKWT dipandang lebih menguntungkan bagi pengusaha tapi disisi

⁴ Vega O, "Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu". *Lex et Societatis*, Vol. II/No. 8/Sep-Nov/2014 hal 77

⁵ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm. 217

lain tidak merugikan bagi pekerja sejauh tidak melanggar ketentuan Undang-undang. ⁶Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 50-60), Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja kepada Perusahaan Lain, Ketentuan tersebut merupakan dasar hukum dari PKWT.

Berdasarkan Pasal 56 sampai dengan Pasal 60 Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Mengacu pada Pasal 59 ayat 1 Undang-undang no. 13 tahun 2003, pengertian PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pasal 59 ayat 4 menyatakan bahwa PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.⁷

Undang-undang No.13 Tahun 2003 huruf d tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: “perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”

⁶ Purgito,” Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan, Vol. 9 No. 1 Maret 2018

⁷ Legalakses, "Perjanjian Kerja : PKWT <http://buruhindo.com/2012/04/perjanjian-kerja-waktu-tertentu.html> diunduh 24 desember 2018

Pemerintah melegalkan system kerja dengan PKWT dengan alasan untuk menuntaskan masalah pengangguran diharapkan dengan system ini perusahaan dapat menghemat biaya dan mengurangi pengangguran, hal ini dapat dilihat bahwa system PKWT baru ditemukan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan walaupun dengan batasan-batasan yang tidak terlalu ketat.

Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa antara perusahaan dan pekerja terdapat hubungan kerja dan saling membutuhkan satu sama lain, oleh karena itu pekerja tidak boleh dijadikan pihak yang semata-mata dieksploitasi oleh perusahaan, walaupun benar pada kenyataannya pekerja/buruh membutuhkan upah guna untuk kehidupannya, tetapi harus digaris bawahi bahwa hak-hak pekerja/buruh harus diperhatikan dan dilindungi agar nantinya pekerja dapat bekerja dengan baik.

Adanya perjanjian ini yang memuat syarat-syarat kerja, pengupahan, serta jaminan sosial adalah hak-hak pekerja/buruh yang dijamin oleh Undang-undang, oleh karena itu perlindungan hukum sangat berperan penting bagi pekerja/buruh, dan begitu sebaliknya perusahaan juga harus memperoleh hak-haknya sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun perjanjian kerja bersama (PKB).

II. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pemenuhan hak Pekerja Tidak Tetap di PT. Sinar Jernih Sarana Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan PT.Sinar Jernih Sarana dalam Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja Tidak Tetap?

III. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian tentang Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Tidak Tetap di PT.Sinar Jernih Sarana yaitu Penelitian kualitatif dan menggunakan metode penulisan hukum empiris. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diminati dan dianalisis serta digunakan untuk meneliti objek yang diteliti, yang mana data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata dan angka-angka.

Metode penelitian empiris adalah penulis menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan mengidentifikasi hukum yang tidak tertulis dan melakukan penelitian efektifitas hukum yang datanya diperoleh langsung dari masyarakat.⁸

Jenis Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data ini dapat diperoleh melalui pengamatan langsung maupun hasil wawancara kepada informan berdasarkan pedoman wawancara yang dibuat oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data Sekunder dalam penelitian ini didapat melalui peninggalan tertulis yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku literatur, dokumen, dan

⁸ Mukti Fajar ND dan Yulianto Achmad.2015. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*.hlm 153 dan 154

tulisan yang dianggap peneliti berkenan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Adalah Bahan- bahan hukum yang berkaitan dengan Permasalahan diatas antara lain sebagai berikut :

1. Bahan Hukum Primer merupakan literature yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, keputusan menteri, yurisprudensi, atau keputusan pengadilan serta internasional
2. Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan hukum yang dapat memberikan penjelasan terhadap bahan hukum empiris, antara lain Rancangan Perundang-undangan, Jurnal, hasil penelitian, Buku-buku teks, surat, kabar,berita dari internet lain yang mendukung dan Media Online
3. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang dapat menjelaskan baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder antara lain Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan beberapa metode, yaitu dengan melakukan wawancara langsung terhadap responden dan pemberi informasi yang berhubungan langsung dengan permasalahan dalam penelitian, kemudian melakukan pengumpulan data hasil penelitian melalui dokumentasi serta mencari data dengan melakukan studi pustaka sesuai dengan kajian pustaka penelitian

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini adalah PT Sinar Jernih Sarana Jl. Menteri Supeno No.106, Pandeyan, Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55166

Responden dan Narasumber

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja tidak tetap PT. Sinar Jernih Sarana sebanyak 2 orang dan Narasumber Manager atau Supervisor sebanyak 1 orang.

Teknik Analisis Data

Data dan informasi yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif, adalah suatu metode analisis data yang menggunakan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang telah diperoleh dari penelitian berdasarkan kualitas dan kebenarannya. Selanjutnya data tersebut dihubungkan dengan teori-teori dan peraturan perundang-undangan yang diperoleh dari studi dokumen sehingga didapatkan jawaban atas permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampling

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling dengan random sampling. Teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan sample yang langsung pada unit sampling. Setiap unit sampling memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sample yang dapat mewakili populasinya.

IV. Hasil Penelitian dan Analisis

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

Pekerja/buruh adalah setiap pekerja atau setiap buruh yang terikat dalam hubungan kerja dengan orang lain atau pemberi kerja, jadi pekerja/buruh adalah mereka yang telah memiliki status sebagai pekerja, status mana diperoleh setelah adanya hubungan kerja dengan orang lain⁹,

Pembukaan Undang-Undang R.I Tahun 1945 alenia ke 4 (empat) merumuskan bahwa pemerintah bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan, kesejahteraan dan keadilan kepada seluruh rakyat Indonesia, Pasal 3 Undang-Undang dasar 1945 bahwa Negara Indonesia merupakan Negara Hukum, sehingga segala usaha yang dilakukan oleh Negara dalam memberikan perlindungan hukum kepada rakyat Indonesia haruslah berlandaskan hukum.¹⁰

Sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlindungan tenaga kerja bertutujuan 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, dengan demikian pengusaha yang secara sosial-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu, melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

Setelah penulis melakukan penelitian, tercatat di daerah kota Yogyakarta terdapat 11 perusahaan di bidang jasa kebersihan dan rata-rata perusahaan

⁹ Asri wijayanti, 2011, Menggugat Konsep Hubungan Kerja, Penerbit Lubuk Agung, Bandung,hlm. 4.

¹⁰ Muhammad Wildan,"Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."Jurnal Hukum Khaira Ummah, Vol.12.No 4 Desember 2017.hlm 836

¹¹ Falentino Tampongangoy,"Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia". *Lex Privatum*, Vol.I/No.1/Jan-Mrt/2013.hlm 153

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.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, apabila dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut mensyaratkan adanya masa percobaan kerja maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut batal demi hukum, penjelasan tersebut termuat dalam Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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.

Pengertian perjanjian kerja secara keseluruhan menyatakan bahwa hal tersebut mengenai kerja yakni adanya perjanjian kerja menimbulkan salah satu pihak untuk

bekerja, berbeda dengan perjanjian perburuhan yang tidak menimbulkan hak katas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan¹²

PKWT pada dasarnya diatur untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dengan dasar pertimbangan agar tidak terjadi dimana pengangkatan pekerja dilakukan melalui perjanjian dalam bentuk PKWT untuk pekerjaan yang sifatnya terus-menerus atau merupakan pekerjaan tetap/permanen suatu perusahaan/badan usaha.¹³

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

¹² Imam Soepomo, 2003, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", Jakarta: Djambatan, Edisi Revisi,

¹³ Rizka Amelia Aziz, "Penerapan Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Putusan MK No.27/PUU-IX/2011". *Lex Journalica* Volume 13 Nomor 3 Desember 2016

percobaan tersebut hanya berlaku pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Dalam rangka memelihara kinerja pekerja norma kerja merupakan aspek penting berupa perlindungan hak tenaga kerja secara umum baik system pengupahan, kesusilaan, cuti dan religius.¹⁴

PT.Sinar Jernih Sarana memberikan perlindungan hukum pada pekerjaannya 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

¹⁴ Asep Iswahyudi, "Perlindungan Hukum dengan Hak-Hak Pekerja". *Jurnal Daulat Hukum*, Vol.1 No.1 Maret 2018

kematian, dan jaminan hari tua sudah termasuk 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 anantara lain sebagai berikut 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. Bagi pekerja wanita hukum telah memberikan jaminan Perlindungan terhadap wanita yang berpartisipasi dalam dunia kerja¹⁵

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

a. 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

¹⁵ Sulthon Miladiyanto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita (Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia)". *Jurnal Panorama Hukum*, Vol.2 No. 1 Juni 2017

tentunya telah sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 huruf a Undang-undang ketenagakerjaan

b. 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.

c. 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

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.

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 1

BESARAN UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA
TAHUN 2019

NO	KABUPATEN/KOTA	UMK
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 Gunung Kidul	Rp.1.571.000,00

Sumber: SK Gubernur Nomor 320/Kep/2018

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

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. Dalam dunia ketenagakerjaan inilah pekerja/buruh merupakan kaum yang harus diberkan dan dipenuhi baik perlindungan hukum dan pemenuhan hak-hak pekerja khususnya pekerja tidak tetap, hal tersebut diatur pada pasal 77 hingga 101 UUTK meliputi hak-hak normative pekerja/buruh¹⁶

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

¹⁶ Dani Amran, Budi Ispriyarso, "Pemenuhan hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)", *Jurnal Law Reform*, Vol 12 No. 2 Januari 2016

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

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 sama¹⁷, 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.

b. 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:

¹⁷ <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/post/read/2017/535/Manfaat-Program-JKN-KIS-Makin-Luas>

1. 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*.

2. 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.

3. 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.

V. Simpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Tidak Tetap di PT.Sinar Jernih Sarana Yogyakarta sudah terlaksana, baik perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis terhadap hak-hak pekerja telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kepmenaker No.Kep-150/MEN/1999 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Selanjutnya terkait dengan Pengupahan serta Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja tidak tetap di PT.Sinar Jernih Sarana Yogyakarta telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu SK Gubernur Nomor 320/Kep/2018, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh, namun ada beberapa persoalan terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang belum berjalan secara optimal mengingat masih sering terjadi pelanggaran terbukti dengan adanya masa percobaan atau training yang tidak sesuai dengan Pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Faktor Penghambat dalam memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja PKWT

Faktor penghambat dalam memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja PKWT di PT. Sinar Jernih Sarana tersebut terdapat 2 (dua) faktor yaitu dari faktor perusahaan PT.Sinar Jernih Sarana dan faktor Pekerja, dari segi faktor perusahaan bahwasanya sebagian pekerja tidak mau didaftarkan JKN-KIS pekerja berasal dengan didaftarkannya tersebut dinilai tidak

efisien dengan alasan mereka hanya pekerja kontrak, secara hukum pendaftaran jaminan kerja tersebut wajib didaftarkan apabila perusahaan tidak mendaftarkan tentunya akan mendapatkan sanksi.

Dari segi faktor pekerja adanya masa percobaan tersebut dirasa merugikan untuk pekerja, karena selama masa training mereka tidak mendapatkan hak-haknya, alasan ketidaktahuan pekerja tentang perjanjian waktu tertentu juga merupakan faktor penghambat pekerja memperoleh perlindungan atas hak-haknya yang dikarenakan kurangnya sosialisasi dari perusahaan menyebabkan pekerja menerima perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, selain alasan ketidaktahuan alasan kebutuhan menjadi faktor penghambat yang sering kali pekerja alami lemahnya pendidikan dan kurangnya lapangan pekerjaan menyebabkan pekerja menerima apa saja pekerjaan sepanjang mencukupi kebutuhan dan tidak melanggar hukum

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penulisan skripsi ini, dengan harapan saran ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para pihak yang terkait dengan penelitian ini, sebagai berikut:

1. PT. Sinar Jernih Sarana Yogyakarta diharapkan melakukan sosialisasi terkait dengan ketentuan ketenagakerjaan baik Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ataupun Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga peraturan tersebut mudah diimplementasikan.

2. Pekerja/Buruh diharapkan agar lebih terbuka dalam menyampaikan apa yang dialaminya baik tentang Hak-haknya atau dirasa ada yang salah dengan ketentuan tersebut, dengan musyawarah bersama perusahaan diharapkan mendapatkan solusi dari keraguan pekerja/buruh agar tidak menimbulkan salah paham antara perusahaan dengan pekerja/buruh
3. Pemerintah diharapkan melakukan sosialisasi lebih intense bukan hanya kepada perusahaan saja tetapi sampai dengan pekerjanya, karena faktanya masih banyak pekerja yang belum mengetahui tentang peraturan undang-undang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku

Abdul Khakim, 2014, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti

Abdulkadir Muhammad, 2010 *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika

Asri wijayanti, 2011, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Bandung: Penerbit Lubuk Agung

Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Laboratorium Ilmu Hukum

Depdiknas, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa, Jakarta,.

Hartono Widodo dan judiantoro, 2013, dalam buku Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada,

Imam Soepomo dalam Agusmidah, 2010 *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Cet.I, Bogor: Ghalia Indonesia.

_____ 1986, *hukum perburuhan bidang kesehatan kerja (perlindungan kerja)*. Jakarta: pradnya paramita,

Lalu Husni, 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan – Edisi Revisi*, Jakarta, Rajawali Pers

Mukti Fajar, Yulianto Achmad, 2007, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Soetjipto Rahardjo, 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, Bandung, Alumni.

b. Jurnal

Asep Iswahyudi, "Perlindungan Hukum dengan Hak-Hak Pekerja". *Jurnal Daulat Hukum*, Vol.1 No.1 Maret 2018

Dani Amran, Budi Ispriyarso, "Pemenuhan hak-hak Tenaga Kerja Melalui Penerapan Corporate Social Responsibility pada Suatu Perusahaan (Studi Penerapan CSR di PT. Great Giant Pineapple, Provinsi Lampung)", *Jurnal Law Reform*, Vol 12 No. 2 Januari 2016

Falentino Tampongongoy, "Penerapan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia". *Lex Privatum*, Vol.I No.1 Jan-Maret 2013

Laurensius Arliman S, "Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Selat*, Vol. 5 No.1 Oktober 2017

Muhammad Wildan, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, Vol.12.No 4 Desember 2017.

Purgito, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Kerja Waktu Tertentu Telaah Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, Vol. 9 No. 1 Maret 2018

Rizka Amelia Aziz, "Penerapan Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Putusan MK No.27/PUU-IX/2011". *Lex Jurnalica* Vol 13 Nomor 3 Desember 2016

Rizka, dahlan, Rasyid, "Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu dalam Perjanjian Kerja pada PT. IU Kanun". *Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 18, No. 3 Desember, 2016

Sulthon Miladiyanto, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Reproduksi Pekerja Wanita(Perspektif Undang-undang Ketenagakerjaan di Indonesia dan Malaysia". *Jurnal Panorama Hukum*, Vol.2 No. 1 Juni 2017

Vega O, "Hak dan Kewajiban Perusahaan Terhadap Pekerja yang Bekerja Melebihi Batas Waktu". *Lex et Societatis*, Vol. II No. 8 Sep-Nov 2014

c. Internet

<http://buruhindo.com/2012/04/perjanjian-kerja-waktu-tertentu.html> diunduh 24
desember 2018 Legal Akses, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
[https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/post/read/2017/535/Manfaat-
Program-JKN-KIS-Makin-Luas](https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/post/read/2017/535/Manfaat-Program-JKN-KIS-Makin-Luas)

d. Undang-Undang

Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 tentang *Ketenagakerjaan*

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang *Serikat Pekerja/Serikat Buruh*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19

Tahun 2012 Tentang *Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan
Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain*

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 tentang *Tunjangan
Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 320/Kep/2018
tentang *Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2019*

No. KEP-150/MEN/1999 Tahun 1999 tentang *Penyelenggaraan Program
Jaminan*

Biodata Penulis

Penulis Pertama:

Nama Lengkap : Finisia Larasati
Tempat Tanggal Lahir : Yogyakarta, 03 Oktober 1997
Agama : Islam
Alamat Rumah : Kitren, Rt 36/ Rw 08 Prenggan Kotagede Yogyakarta
Alamat Email : finisia.larasati.2015@law.umy.ac.id
Pendidikan
S1 : Fakultas Hukum UMY
S2 :
S3 :
Profesi : Mahasiswa
Riwayat Pekerjaan : -

Penulis Kedua

Nama Lengkap : Bagus Sarnawa S.H, M.Hum
Tempat Tanggal Lahir : Kulon Progo, 21 Agustus 1968
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Amerta V No.30 Jombor Indah Monjali Yogyakarta

Alamat Email : Bagussarnawa@umy.ac.id

Pendidikan

S1 : UGM (Fakultas Hukum)

S2 : UGM (Fakultas Hukum)

S3 :

Profesi : Dosen FH UMY , ASN, dan DPK