

**KAJIAN TERHADAP JAM KERJA DAN HAK-HAK KHUSUS PRAMUGARI DI
KERETA TAKSAKA II**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Disusun Oleh :

Endah Ninik Estiqomah

08401241022

PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN DAN HUKUM

FAKULTAS ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

2012

PERSETUJUAN SKRIPSI

**KAJIAN TERHADAP JAM KERJA DAN HAK-HAK KHUSUS PRAMUGARI
DI KERETA TAKSAKA II**

Telah disetujui dan disahkan oleh Pembimbing Skripsi

untuk dipertahankan di depan Panitia Penguji Skripsi



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Setiati Widihastuti".

Setiati Widihastuti, M. Hum

NIP. 19600328 198403 2 001

PENGESAHAN

SKRIPSI

KAJIAN TERHADAP JAM KERJA DAN HAK-HAK KHUSUS PRAMUGARI DI KERETA TAKSAKA II

Disusun oleh:

ENDAH NINIK ESTIQOMAH
NIM. 08401241022

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta
pada tanggal 15 Juni 2012 dan dinyatakan memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan.

Nama	Jabatan	Tandatangan	Tanggal
Cholisin, M.Si	Ketua Pengaji		20 Juni 2012
Eny Kusdarini, M. Hum	Sekretaris Pengaji		20 Juni 2012
Iffah Nurhayati, M. Hum	Pengaji Utama		20 Juni 2012
Setiati Widihastuti, M. Hum	Anggota		21 Juni 2012

Yogyakarta, 15 Juni 2012
Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Yogyakarta,

Prof. Dr. Ajat Sudrajat, M.Ag
NIP. 19620321 198903 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Endah Ninik Estiqomah
NIM : 08401241022
Program Studi : Pendidikan Kewarganegaraan
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Kajian Terhadap Jam Kerja dan Hak-Hak Khusus Pramugari di Kereta Taksaka II”

merupakan karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, karya ilmiah ini tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain atau telah dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi perguruan tinggi lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata dan etika penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, Juni 2012

Yang Menyatakan,



Endah Ninik Estiqomah

NIM. 08401241022

MOTTO

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kalian dan orang-orang yang diberi ilmu pengetauan beberapa derajat."

(Q.S. Al-Mujadalah: 11)

"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

(Q.S. At-Taubah: 105)

"Dan apa yang yang kamu kerjakan berupa kebaikan, niscaya Allah mengetahuinya. Berbekallah, dan sesungguhnya sebaik-baik bekal adalah taqwa dan bertaqwalah kepada-Ku hai orang-orang yang berakal."

(Q.S. Al-Baqarah: 197)

"Orang-orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu, sedangkan orang-orang yang masih terus belajar akan menjadi pemilik masa depan."

(Mario Teguh)

"Jangan hanya menjadi penikmat dari mimpi tapi jadilah pejuang mimpi-mimpimu."

(Penulis)

HALAMAN PERSEMPAHAN

Dengan mengucap syukur atas segala rahmat dan kemudahan yang Allah SWT senantiasa berikan, karya yang penuh arti ini penulis persembahkan untuk:

- Bapak Sardiyana dan Ibu Jumiyati Tercinta
 - ❖ Terima kasih atas semua kasih sayang tak terhingga yang telah diberikan dalam hidupku
 - ❖ Terima kasih atas pengorbanan dan jerih payah untuk mendukung cita-cita ananda
 - ❖ Terima kasih atas doa, bimbingan dan motivasi yang selalu menguatkan ananda
- Adikku Elisa Meidawati tersayang yang selalu memberikanku semangat
- Kakaku Yuli Pujo Nugroho yang selalu mendukung dan memberi motivasi dalam penyusunan skripsi saya
- Semua guruku, aku tidak akan menjadi seperti ini tanpa jasa Bapak dan Ibu
- Sahabatku TW "The Weekender's" Ajeng, Iffah, Aji, Nahdy, Fima, Rini Agustine, Mas Binuka, Mas Ujang, dan Maret yang telah bersama-sama berjuang untuk menggapai cita-cita.
- Teman-teman seperjuangan Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum angkatan 2008

KAJIAN TERHADAP JAM KERJA DAN HAK-HAK KHUSUS PRAMUGARI DI KERETA TAKSAKA II

Oleh
Endah Ninik Estiqomah
NIM. 08401241022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive*. Dengan teknik *purposive* terpilih subjek penelitian yaitu Manajer PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, Bagian Personalia PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, Bagian Personalia PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta, dan tiga orang pramugari Kereta Taksaka II. Data dikumpulkan dengan metode wawancara dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data menggunakan *cross check*, yaitu *cross check* antara subjek penelitian yang satu dengan subjek penelitian yang lain dan antara hasil wawancara dengan dokumen yang diperoleh selama penelitian. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis induktif yaitu penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta yang khusus atau peristiwa yang konkret kemudian ditarik kesimpulan secara umum dengan menyajikan data dan menganalisis data dalam bentuk deskriptif. Langkah-langkah untuk menganalisis data meliputi reduksi data, unitisasi dan kategori data, display data, dan pengambilan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II tidak diatur baik dalam Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara maupun dalam Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara. Jam kerja tersebut juga tidak diatur dalam *Standart Operation Procedure (SOP)* Pelayanan di Atas Kereta PT Kereta Api (Persero) dan dalam Perjanjian Kerja Sama antara PT Kereta Api (Persero) dengan PT Pusaka Nusantara. 2) Hak-hak khusus bagi pekerja perempuan juga tidak diatur baik dalam Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara maupun dalam Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kemudahan, dan rahmat yang tidak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir Skripsi (TAS) yang berjudul “Kajian Terhadap Jam Kerja dan Hak-Hak Khusus Pramugari di Kereta Taksaka II”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Negeri Yogyakarta.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari partisipasi berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan baik moril maupun materiil. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd, M.A selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memfasilitasi dan memberikan kesempatan untuk kuliah kepada penulis di Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Ajat Sudrajad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial beserta staf yang telah berkenan memberikan ijin dan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Dr. Samsuri, M.A g selaku Ketua Jurusan Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum yang telah memfasilitasi dan memberi motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
4. Ibu Setiati Widihastuti, M.Hum selaku pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran, ketulusan dan keikhlasan membimbing penulis, memberi kepercayaan, saran, motivasi serta nasehat-nasehat yang bermanfaat.
5. Ibu Iffah Nurhayati, M.Hum selaku penguji utama yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis demi kesempurnaan dalam penulisan Tugas Akhir Skripsi ini.
6. Ibu Eny Kusdarini, M.Hum selaku sekretaris penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis demi kesempurnaan dalam penulisan Tugas Akhir Skripsi ini.
7. Bapak Cholisin, M.Si selaku pembimbing akademik dan ketua penguji yang telah memberikan motivasi, dukungan, saran dan masukan kepada penulis demi kesempurnaan dalam penulisan Tugas Akhir Skripsi ini.

8. Seluruh dosen Jurusan Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama berkuliah di Jurusan Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum.
9. Kedua orang tua dan seluruh keluarga tercinta, yang telah banyak mendukung kuliah saya dan berkat segala doa mereka, penulis dapat mencapai kesuksesan di setiap gerak langkah untuk mencapai cita-cita.
10. Teman, sahabat, sekaligus saudaraku Ajeng, Iffah, Aji, Nahdy, Fima, dan Maret yang telah memberi dukungan, semangat, ketulusan, kebersamaan, dan kebahagiaan dalam menjalani sebagian tahap kehidupanku.
11. Teman-teman seperjuangan Jurusan Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum angkatan 2008 yang selalu menemani dan memberi kasih sayang.
12. Terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Atas bantuan, dukungan, bimbingan, perhatian, dan pengorbanan yang diberikan semoga Allah SWT senantiasa memberi balasan sebaik-baiknya. Semoga karya tulis ini memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Juni 2012
Penulis

Endah Ninik Estiqomah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Batasan Istilah	11

BAB II KAJIAN TEORI	14
A. Tinjauan Tentang <i>Outsourcing</i>	14
1. Pengertian <i>Outsourcing</i>	14
2. Pekerja <i>Outsourcing</i>	15
3. Pengaturan <i>Outsourcing</i>	16
B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja	20
1. Pengertian Perjanjian Kerja	20
2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja.....	22
3. Syarat Sah Perjanjian Kerja	23
4. Jenis Perjanjian Kerja.....	25
C. Tinjauan Tentang Jam Kerja	33
1. Jam Kerja	33
2. Waktu Kerja Lembur.....	36
D. Tinjauan Tentang Pekerja Perempuan	39
1. Pekerja Atau Buruh Perempuan	39
2. Hak-Hak Khusus Terhadap Pekerja Perempuan	42
 BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	45
B. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	45
C. Penentuan Subjek Penelitian	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	47

1. Teknik Wawancara.....	47
2. Teknik Dokumentasi	48
E. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	49
F. Teknik Analisis Data.....	50
1. Reduksi Data.....	50
2. Unitisasi Dan Kategori Data.....	51
3. Display Data.....	51
4. Pengambilan Kesimpulan.....	51
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 53
A. Deskripsi Tempat Penelitian	53
1. Profil PT Pusaka Nusantara	53
2. PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta	60
B. Hubungan Antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta Dengan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta Dalam Pengadaan Pramugari di Kereta Taksaka II	67
1. Hubungan Antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta Dengan PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta.....	69
2. Hubungan Kerja Antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta Dengan Pramugari.....	80
C. Pengaturan Jam Kerja Pramugari Di Kereta Taksaka II	91
D. Pengaturan Hak-Hak Khusus Pramugari Di Kereta Taksaka II	103

BAB V PENUTUP	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Organisasi PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta.....	56
2. StrukturOrganisasi PT KeretaApi Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman Wawancara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta...	125
2. Pedoman Wawancara PT Kereta Api Indonesia (Persero)	
DAOP VI Yogyakarta	127
3. Pedoman Wawancara Pramugari Kereta Taksaka II	129
4. Perjanjian Kerja Sebagai Karyawan Kontrak Di Lingkungan	
PT Pusaka Nusantara	131
5. <i>Standart Operation Procedure (SOP) Pramugari/Pramugara</i>	136

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Perkeretaapian yaitu Undang-Undang No. 23 Tahun 2007 menyatakan perkeretaapian sebagai salah satu moda transportasi dalam sistem transportasi nasional yang mempunyai karakteristik pengangkutan secara massal dan keunggulan tersendiri, yang tidak dapat dipisahkan dari moda transportasi lain. Dalam hal ini, perlu dikembangkan potensinya dan ditingkatkan peranannya sebagai penghubung wilayah, baik nasional maupun internasional. Perkeretaapian diselenggarakan dengan tujuan untuk memperlancar perpindahan orang dan barang secara massal dengan selamat, aman, nyaman, cepat, lancar, tepat, tertib, teratur, efisien, menunjang pemerataan, pertumbuhan, stabilitas, pendorong dan penggerak pembangunan nasional.

Moda transportasi ini, di dalamnya terdapat para pegawai yang dipekerjakan untuk menunjang kinerja perkeretaapian agar mampu melaksanakan fungsinya secara maksimal. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai tetap dan pegawai tidak tetap atau pegawai kontrak. Pegawai tetap dalam ketenagakerjaan didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (*permanent*), sedangkan pegawai tidak tetap (pegawai kontrak) secara umum didefinisikan sebagai pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha terbatas

untuk jangka waktu tertentu atau berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, yang biasanya dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Abdul Khakim, 2009: 66-67). Banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak jangka waktu tertentu, sebelum kemudian karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan.

Pekerja kontrak ada yang dipekerjakan dengan sistem *outsourcing*, yaitu menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu kepada pihak lain melalui jasa pemborongan atau penyedia jasa pekerja atau buruh dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan (Libertus Jehani, 2008: 1). *Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengrahan tenaga kerja. *Outsourcing* dalam bidang manajemen diberikan pengertian pendeklasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Lalu Husni, 2009: 177-178).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Dasar pelaksanaan *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* merupakan hubungan kerja di mana pekerja

atau buruh dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan dibuat oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja. Pada hubungan kerja ini terdapat tiga pihak yaitu perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja, perusahaan pengguna jasa pekerja, dan tenaga kerja.

Pekerja kontrak dengan sistem *outsourcing* banyak digunakan oleh perusahaan pengguna jasa pekerja, misalnya PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Pekerja kontrak yang dipekerjakan di PT. KAI (Persero), bekerja di dalam dan di luar kereta api. Sehubungan dengan hal tersebut, PT. KAI (Persero) melakukan hubungan hukum dengan berbagai perusahaan untuk menjalankan usahanya. Perusahaan yang menyediakan pekerja kontrak dan mempunyai hubungan hukum dengan PT. KAI (Persero) di DAOP VI Yogyakarta yaitu PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta. PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta bekerjasama dengan PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta untuk mempekerjakan para pekerjanya di Kereta Taksaka II dan Prameks. PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta merupakan satu-satunya perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* yang berkedudukan di Yogyakarta, dan bekerja sama dengan PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta

Pekerja kontrak yang dipekerjakan di PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta salah satunya adalah pramugari. Pramugari merupakan staf atau karyawan perusahaan pengangkutan umum (baik udara, darat, dan laut) yang bertugas melayani penumpang. Tugas utama pramugari adalah menjaga

keselamatan dan melayani kenyamanan penumpang selama dalam perjalanan. Tugas pramugari kereta tidak berbeda dengan pramugari pesawat terbang. Pramugari dituntut memberikan pelayanan memuaskan kepada penumpang (<http://file.upi.edu> diakses tanggal 12 November 2011).

Pekerjaan sebagai pramugari di Kereta Taksaka II dituntut mempunyai ketahanan fisik yang baik. Mereka harus melayani penumpang disaat kereta api sedang berjalan, sehingga perempuan yang dipekerjakan sebagai pramugari perlu mendapat perhatian dan perlindungan khusus saat perjalanan kereta api. Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan tenaga kerja mencakup aspek-aspek diantaranya yaitu perlindungan keselamatan, kesehatan, pemeriharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Ketiga unsur tersebut merupakan urat nadi yang tidak dapat dipisah-pisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Tujuan perusahaan dan karyawan akan dapat tercapai bila ditunjang dengan keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja (Sutrisno K., 2007: 5).

Pramugari sebagai pekerja *outsourcing* memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia atau penggerah tenaga kerja. Dari hubungan kerja ini menimbulkan konsekuensi bahwa pekerja *outsourcing* yang di tempatkan di perusahaan pemberi kerja harus tunduk pada peraturan perusahaan penyedia atau penggerah tenaga kerja dalam hal ini PT Pusaka Nusantara.

Peraturan perusahaan PT. Pusaka Nusantara telah mengatur mengenai jam kerja bagi pegawai. Pasal 14 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara menyatakan bahwa waktu kerja di kantor adalah 7 (tujuh) jam dalam sehari dan maksimal 40 (empat puluh) jam dalam seminggu. Selain itu, peraturan mengenai jam kerja juga terdapat dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

Melihat jam kerja yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara, jika dibandingkan dengan kenyataan jam kerja pramugari sangatlah berbeda jauh. Berdasarkan hasil *pra survey*, kenyataan jam kerja pramugari kurang lebih 22 (dua puluh dua) jam yaitu mulai pukul 08.00 sampai pukul 05.30 WIB di kereta api. Jam kerja yang dijalani pramugari tersebut tidak mengacu pada Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara dan Undang-Undang Ketenagakerjaan, melainkan dalam bekerja pramugari harus menjalankan

Standart Operation Procedure (SOP) PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang sebetulnya tidak mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan pramugari.

Selain itu, upah yang diterima pramugari juga tidak besar. Dapat dilihat dari sebuah artikel berjudul “Penampilan Eksekutif, Nasib Mencekik”. Artikel tersebut menyatakan ”Ia mengenakan stelan blazer warna biru dipadu dengan celana panjang biru juga. Tak heran jika masyarakat menganggap pramugari sebagai profesi yang bergelimang dengan uang. Namun, anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar. Upah yang diterima pramugari tidaklah besar. Menurut seorang pramugari kereta yang setiap hari hilir mudik Surabaya-Jakarta yang tidak mau disebutkan namanya, setiap bulannya ia menerima upah setara dengan upah minimum regional. Menurutnya, upah tersebut tidak sesuai dengan pekerjaan yang harus mereka lakukan” (<http://tabloidkampus.com/detail.php?id=143&edisi=1> diakses tanggal 9 Oktober 2011).

Perempuan yang dipekerjakan sebagai pramugari harus mendapatkan hak-hak khusus selama bekerja. Dalam hal ini pengusaha harus lebih memperhatikan pekerja perempuan dibandingkan dengan pekerja laki-laki, dikarenakan perempuan tidak bisa bekerja secara terus-menerus. Selain itu, perempuan memiliki waktu tidak produktif dalam bekerja (Maimun, 2007:13). Waktu tidak produktif tersebut yaitu ketika perempuan dalam masa haid hari pertama dan kedua. Beberapa wanita ketika datang bulan merasakan sakit sehingga tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu,

perempuan tidak bisa bekerja sama sekali pada saat akan melahirkan yaitu ketika umur kandungan sudah tua dan pada masa melahirkan serta sesudah melahirkan (Zaeni A., 2008: 96). Dalam hal ini, kondrat wanita sebagai ibu yang melahirkan dan menyusui anak dapat mempengaruhi kelancaran tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga sudah menjadi konsekuensi bagi pengusaha yang mempekerjakan perempuan untuk memberikan perlindungan terutama menyangkut kesehatan reproduksinya.

Kenyataan yang terjadi, banyak pengusaha tidak memperhatikan kondisi pekerja perempuan. Pekerja perempuan tidak mendapatkan perhatian yang khusus terutama menyangkut kesehatan reproduksinya, sehingga pada akhirnya menimbulkan banyak permasalahan. Salah satu permasalahannya yaitu banyak pekerja perempuan yang mengalami keguguran karena kelelahan dalam bekerja. Hal ini tidak terjadi dalam satu atau dua negara saja, akan tetapi banyak negara di dunia mengalami hal yang sama (<http://bataviase.co.id/node/> diakses tanggal 9 Oktober 2011).

Hak-hak khusus perempuan telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, diantaranya yaitu hak istirahat haid hari pertama dan kedua, hak istirahat pekerja perempuan yang melahirkan, keguguran, dan menyusui, hak perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai 07.00, serta hak antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai 05.00. Sesuai dengan ketentuan Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pelaksanaan ketentuan mengenai hak-hak khusus perempuan

selanjutnya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam hal ini Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara tidak mengatur perbedaan hak-hak antara pekerja laki-laki dan perempuan. Padahal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak-hak khusus bagi pekerja perempuan. Berdasarkan fakta tersebut muncul dugaan bahwa belum ada perhatian perusahaan terhadap hak-hak khusus pekerja perempuan khususnya pramugari selama bekerja di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, padahal pekerja perempuan sangatlah rentan apalagi bekerja selama rentang waktu kurang lebih 22 (dua puluh dua) jam di kereta api.

PT. Pusaka Nusantara sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar pelaksanaan *outsourcing*. Selain itu, PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dalam mempekerjakan pekerjanya harus mengacu pada Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Perlindungan pramugari sewaktu bekerja dan selama masa kontrak kerja dirasa masih kurang.

2. Jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II tidak mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II tidak mengacu pada Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara.
4. Hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II belum diperhatikan oleh perusahaan.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, peneliti akan membatasi masalah dalam penelitian agar penelitian ini lebih fokus yaitu:

1. Jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II tidak mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II tidak mengacu pada Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara.
3. Hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II belum diperhatikan oleh perusahaan.

Pembatasan masalah yang dikemukakan tersebut, didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam rangka mewujudkan hak dan kewajiban bagi pekerja perempuan maka diperlukan pengaturan yang mengatur terkait jam kerja dan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaturan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II?
2. Bagaimana pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaturan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II.
2. Untuk mengetahui pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan memberikan kegunaan untuk pengembangan Ilmu Hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan yang merupakan salah satu rumpun dari Pendidikan Kewarganegaraan. Oleh karena itulah harus diketahui rumpun-rumpun keilmuan untuk membentuk dan membina hak dan kewajiban serta merealisasikannya. Penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan sebagai salah satu rujukan dalam penelitian berikutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti untuk lebih mengembangkan pemahaman peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum dan sebagai bekal untuk menjadi guru yang profesional.
- b. Bagi pihak PT. Pusaka Nusantara dan bagi dunia kerja, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam hal pengaturan jam kerja bagi pekerja, sehingga mampu memahami segala aspek yuridis yang bersangkutan dengan jam kerja. Selain itu, bermanfaat sebagai bahan masukan dan evaluasi agar pemenuhan hak-hak pramugari di PT Pusaka Nusantara dapat semakin baik, optimal, dan tercipta suasana kerja yang kondusif dan menumbuhkan prestasi yang lebih baik.

G. Batasan Istilah

1. Kajian

Kajian merupakan hasil mengkaji, yaitu belajar, mempelajari, memeriksa, menyelidiki, memikirkan (mempertimbangkan), menguji, dan menelaah (Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, 2008: 604).

2. Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu kerja yang dijadwalkan bagi pekerja untuk bekerja. Waktu kerja yang dijalankan harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Hardijan Rusli, 2011: 84).

3. Hak-Hak Khusus Pekerja Perempuan

Hak-hak khusus pekerja perempuan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya adalah hak mendapatkan perlindungan jam kerja, hak perlindungan pekerja wanita yang bekerja pada pukul 23.00 sampai pukul 07.00 yaitu wajib mendapat makanan dan minuman yang bergizi dan perlindungan terhadap kesusilaan serta keamanan selama di tempat kerja. Pekerja perempuan yang dipekerjakan pada pukul 23.00 sampai pukul 05.00 wajib mendapatkan angkutan antar jemput dari perusahaan. Hak mendapatkan perlindungan dalam masa haid bagi pekerja perempuan pada hari pertama dan kedua dengan mendapatkan upah penuh. Hak perlindungan selama cuti hamil, perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh. Selanjutnya hak pemberian kesempatan bagi pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

4. Pramugari

Berdasarkan Pasal 1 bagian (h) Keputusan Direksi PT. Pusaka Nusantara Nomor: 11/ KEP/ 2004 tentang Pengadaan Karyawan Baru di Lingkungan PT Pusaka Nusantara, berbunyi “Pramugara (disingkat prama) dan pramugari (disingkat prami) adalah petugas yang melayani langsung kepada penumpang dalam pelayanan makan minum, selimut, bantal, *face towel*, dan lain-lain”. Pramugari merupakan staf atau karyawan perusahaan pengangkutan umum (baik udara, darat, dan laut) yang bertugas melayani penumpang.

5. Kereta Api Taksaka II

Kereta api merupakan kereta yang terdiri atas rangkaian gerbong (kereta) yang ditarik oleh lokomotif, dijalankan dengan tenaga uap atau listrik dan berjalan diatas rel (rentangan baja) yang digunakan untuk kendaraan umum (Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, 2008: 679). Kereta Taksaka II adalah kereta eksekutif yang melayani perjalanan dari Yogyakarta menuju Jakarta dan sebaliknya dari Jakarta menuju Yogyakarta.

Dari definisi istilah di atas, dapat dirumuskan bahwa pengertian dari judul penelitian “KAJIAN TERHADAP JAM KERJA DAN HAK-HAK KHUSUS PRAMUGARI DI KERETA TAKSAKA II” adalah hasil menelaah atau membahas secara mendalam mengenai waktu kerja yang dijadwalkan bagi pramugari untuk melayani langsung kepada penumpang dalam pelayanan makan dan minum, selimut, bantal, *face towel*, dan sebagainya di Kereta Taksaka II. Selain itu, hasil menelaah atau membahas secara mendalam mengenai hak mendapatkan perlindungan jam kerja, hak perlindungan pekerja wanita yang bekerja pada pukul 23.00 sampai pukul 07.00, hak perlindungan pekerja wanita mendapatkan angkutan antar jemput dari perusahaan, hak mendapatkan perlindungan dalam masa haid bagi pekerja perempuan, hak perlindungan selama cuti hamil dan cuti bersalin, serta hak pemberian kesempatan untuk menyusui anak bagi pekerja perempuan yang anaknya masih menyusu di Kereta Taksaka II.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tinjauan Tentang *Outsourcing*

1. Pengertian *Outsourcing*

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia atau pengolah tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian pendeklegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa *outsourcing* (Lalu Husni, 2009: 187-188).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak menyebutkan secara tegas mengenai definisi *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemberongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh (Adrian Sutedi, 2009: 217).

Abdul Khakim (2009: 74) mendefinisikan *outsourcing* sebagai hubungan kerja di mana pekerja atau buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengolah tenaga kerja. Menurut Libertus Jehani (2008: 1), *outsourcing* adalah penyerahan

pekerjaan tertentu dari suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), di mana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja.

Definisi yang dikemukakan oleh Libertus Jehani ini lebih rinci jika dibandingkan dengan definisi para ahli yang lain karena mencakup para pihak, perjanjian kerja dan tujuan dari *outsourcing*. Jadi *outsourcing* merupakan hubungan kerja di mana pekerja atau buruh dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan dibuat oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penyedia atau pengarah tenaga kerja.

2. Pekerja *Outsourcing*

Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengartikan pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan *outsourcing* adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh secara tertulis (Maimun, 2007: 147). Pasal 1 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 220/MEN/2007 tentang Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada

Perusahaan Lain, mengartikan pekerja atau buruh yaitu setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pendefinisian pekerja dan *outsourcing* di atas, dapat diartikan bahwa pekerja *outsourcing* adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan menerima upah atau imbalan yang kemudian oleh perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* tersebut dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja dengan perjanjian tertulis.

Dalam sistem *outsourcing* ini meskipun sehari-hari pekerja bekerja di perusahaan pemberi kerja, status dari pekerja adalah karyawan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Oleh karena itu, dalam sistem *outsourcing* pemenuhan hak-hak pekerja (seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul) tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* (Adrian Sutedi, 2009: 218). Jadi pekerja *outsourcing* hanya memiliki hubungan hukum dengan perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* sekalipun ia bekerja di perusahaan pemberi kerja.

3. Pengaturan *Outsourcing*

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* (*vendor*), perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing* (*user*), dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pengaturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*.

a. Dasar Pelaksanaan *Outsourcing*

Dasar pelaksanaan *outsourcing* dalam Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemberongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Ini berarti *outsourcing* dapat terlaksana bila sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja melalui perjanjian pemberongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama. Inilah yang kemudian mendasari adanya *outsourcing* (Lalu Husni, 2009: 189).

b. Pengaturan Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Perusahaan Penyedia Tenaga *Outsourcing*.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Pasal 1 angka (15) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh (Lalu Husni, 2009: 53).

Agar hubungan kerja tidak merugikan salah satu pihak khususnya tenaga kerja, Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja dalam pola *outsourcing*.

Perjanjian kerja harus berbentuk tertulis antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan pekerja pada umumnya hanya terbatas pada waktu yang singkat sehingga antara keduanya cenderung diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) inilah akan dituangkan hak dan kewajiban antara perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan pekerja yang isinya merujuk dari Perjanjian Kerja Sama antara perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja.

c. Syarat Perusahaan Penyedia Tenaga *Outsourcing*

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam hal ini syarat bagi perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* menurut Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan diantaranya yaitu:

- 1) adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- 2) perjanjian dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua pihak, melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu jika memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- 3) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- 4) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang;

Selain itu Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penyedia jasa pekerja merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Syarat perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* ini harus terpenuhi semuanya karena jika syarat-syarat tersebut di atas tidak terpenuhi maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

B. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Sebelum membahas mengenai pengertian perjanjian kerja maka akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai hubungan kerja, karena antara perjanjian kerja dan hubungan kerja ini saling berkaitan satu sama lain. Pasal 1 angka (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sedangkan Pasal 50 Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Dengan demikian jelas bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja atau buruh. Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja.

Selanjutnya akan dibahas mengenai perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan dasar hukum bagi lahirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak termasuk dalam rangka pelaksanaan jam kerja dan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan. Hubungan kerja itu sendiri timbul setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha.

Menurut Agusmidah (2010: 45), perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara buruh (pekerja) dengan pengusaha, dimana buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pengusaha, di lain pihak pengusaha mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Dalam pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut ketentuan Pasal 1601 (a) KUHPerdata memberikan pengertian perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak satu (buruh), mengikatkan dirinya di bawah perintah pihak yang lain (majikan) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dalam hal ini, Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan sifatnya lebih positif dibandingkan dengan Pasal 1601 a KUH Perdata di mana definisi perjanjian kerja menurut Pasal 1601 a KUH Perdata menunjukkan adanya hubungan bawahan dan atasan (subordinasi). Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja atau buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. (Lalu Husni, 2009: 64).

Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan, sedangkan objek hukum perjanjian kerja adalah hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-

syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh.

2. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja, dapat ditarik beberapa unsur perjanjian kerja yakni:

- a. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Perjanjian kerja harus berisikan pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut harus dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini, dijelaskan dalam Pasal 1603 (a) KUHPerdata.

- b. Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

- c. Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Tanpa unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja (Lalu Husni, 2009: 65-66).

3. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Menurut Maimun (2007, 42), perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata diantaranya yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Kesepakatan bagi yang mengikatkan diri maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

- b. Kecakapan membuat suatu perjanjian.

Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Pasal 1 angka (26) Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun. Selain itu, seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya atau waras.

- c. Suatu hal tertentu yang diperjanjikan.

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

- d. Suatu sebab yang halal

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Menurut Lalu Husni (2009: 68-69), keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Ketentuan tentang syarat-syarat tersebut dapat dibedakan lagi menjadi dua macam yaitu:

a. Syarat subjektif

Syarat pertama dan kedua di atas disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian. Jika tidak dipenuhi, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua atau wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Perjanjian tersebut tetap mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

b. Syarat objektif

Syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Jika tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum, artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada.

Selain syarat-syarat tersebut berdasarkan ketentuan Pasal 54 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja atau buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;

- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
 - g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja atau buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Melainkan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Bentuk perjanjian kerja dalam *outsourcing* biasanya berupa perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sekaligus.

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Pasal 1 angka (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan

pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Pasal 56 sampai dengan Pasal 63 Undang-Undang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, tetapi harus memenuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa PKWT adalah perjanjian bersyarat, antara lain dipersyaratkan bahwa harus dibuat tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dengan ancaman apabila tidak dibuat secara tertulis dan tidak dibuat dengan bahasa Indonesia maka dinyatakan sebagai PKWTT. Selanjutnya Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat dipersyaratkan adanya masa percobaan, apabila terdapat masa percobaan maka klausul tersebut dianggap sebagai tidak pernah ada (batal demi hukum). Apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja (pada PKWT) karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja, sehingga pengusaha dapat dikenakan sanksi untuk membayar ganti kerugian kepada pekerja atau

buruh sebesar upah pekerja atau buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, tetapi hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan:

- 1) pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang bersifat sementara;
- 2) pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
- 3) pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan.

Menurut Djumialdji (2005: 11) PKWT dapat dibuat berdasarkan jangka waktu dan berdasarkan selesainya suatu pekerjaan. PKWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat diadakan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Berakhirnya jangka waktu yang telah disepakati dalam PKWT secara otomatis mengakibatkan hubungan kerja berakhir demi hukum.

Unsur-unsur PKWT secara umum sama dengan unsur perjanjian kerja pada umumnya karena PKWT merupakan salah satu jenis dari perjanjian kerja. Mengacu pada unsur-unsur perjanjian kerja pada umumnya, maka unsur-unsur PKWT terdiri atas unsur pekerjaan, upah

dan perintah. Sebagai salah satu jenis dari perjanjian kerja, syarat sah PKWT sama dengan syarat sah perjanjian kerja pada umumnya (Pasal 1320 KUHPerdata) yakni adanya kesepakatan, kecakapan para pihak, hal yang diperjanjikan dan sebab yang halal.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-100/Men/ VI/2004 pengelompokan PKWT antara lain:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama tiga tahun;
- b. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersifat musiman;
- c. Perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru;
- d. Perjanjian kerja harian lepas.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pasal 1 angka (2) Kep. 100/Men/VI/2004 menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mempersyaratkan masa percobaan selama tiga bulan. Selama masa percobaan tersebut pengusaha dilarang membayarkan upah minimum yang berlaku (Hidayat Muhamar, 2006: 10).

Syarat masa percobaan harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Bila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada (Hardijan Rusli, 2011: 70).

Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkait perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan (Adrian Sutedi, 2009: 53). Dalam hal pengusaha tidak membuat surat pengangkatan untuk pekerja yang terikat dengan hubungan kerja untuk waktu tidak terbatas maka akan dikenakan sanksi pidana pelanggaran berupa denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Surat pengangkatan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama dan alamat pekerja atau buruh;
- 2) tanggal mulai bekerja;
- 3) jenis pekerjaan;
- 4) besarnya upah (Hardijan Rusli, 2011: 70).

Syarat-syarat tersebut di atas wajib terpenuhi dalam PKWTT. Dalam hal syarat tersebut tidak dipenuhi, maka perjanjian ini akan batal demi hukum.

c. Perjanjian Pemberongan Pekerjaan

Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemberongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh. Perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh juga dikenal dengan istilah Perjanjian Kerja Sama. Perjanjian ini digunakan untuk mengatur hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga *outsourcing (vendor)* dengan perusahaan pemberi kerja (*user*).

Selanjutnya dalam Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemberongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Undang-Undang menetapkan bahwa jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain dan dilakukan dengan perjanjian pemberongan pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung (Agusmidah, 2010: 53).

Hubungan kerja dalam perjanjian pemberongan pekerjaan dan akibat hukum yang ditimbulkan adalah sebagai berikut:

- 1) hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya;
- 2) hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila memenuhi syarat ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu;
- 3) perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja atau buruh pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Adrian Sutedi, 2009: 55).

Apabila syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Hubungan kerja tersebut, dapat didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

d. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja Atau Buruh

Berdasarkan ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan tidak boleh mempergunakan pekerja atau buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan pokok (*core business*) atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi adalah jelas bukan kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan. Kegiatan penunjang tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha

penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh (Abdul Khakim, 2009: 76-77).

Penyedia jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh, yaitu adanya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak; dalam hal ini tidak ada perjanjian kerja secara tertulis ini, maka demi hukum, status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;
- 2) perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- 3) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat ketentuan-ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak dibuat secara tertulis dan tidak memuat ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;
- 4) penyedia jasa pekerja atau buruh merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Hardijan Rusli, 2011: 72-73).

Dalam hal penyedia jasa pekerja pekerja atau buruh tidak merupakan bentuk usaha badan hukum dan tidak memiliki izin, maka demi hukum satatus hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

C. Tinjauan Tentang Jam Kerja

Waktu kerja merupakan jaminan perlindungan pekerja atau buruh di tempat kerja, guna menghindari adanya perlakuan tidak manusiawi atas pekerja atau buruh pada jam kerja yang berlebihan, sehingga dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan. Pemahaman pada kesehatan dan keselamatan, mencakup fisik dan mental atau psikologis, karena keduanya akan berpengaruh terhadap produktivitas dan daya kerja pekerja atau buruh (Agusmidah, 2010: 71).

1. Jam kerja

Menurut Zaeni Asyhadie (2008: 97-98), waktu kerja adalah waktu efektif di mana pekerja atau buruh hanya melaksanakan pekerjaannya. Waktu kerja tersebut harus diselingi waktu istirahat paling sedikit 30 (tiga puluh) menit setelah pekerja atau buruh bekerja selama 4 (empat) jam berturut-turut. Perusahaan yang mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindari, karena pekerja atau buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya.

Waktu kerja yang diperbolehkan bagi seorang pekerja atau buruh ditentukan dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Ketentuan mengenai waktu kerja tertuang dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja, maka wajib memenuhi syarat-syarat seperti berikut:

- a. Ada persetujuan pekerja atau buruh yang bersangkutan.
- b. Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu (kecuali untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu).

Sanksi pelanggaran dari persyaratan Pasal 78 ayat (1) tertuang dalam Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu sanksi pidana denda paling sedikit Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Menurut Hardijan Rusli (2011, 83-84), setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan kecuali bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang sifat pekerjaannya harus dijalankan secara terus menerus. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu diatur dengan keputusan Menteri Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 3 Kep. 233/ Men/ 2003 Tahun 2003 berikut ini (Hidayat Muharam, 2006:29-30):

- a. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h. Pekerjaan di bidang media massa;
- i. Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j. Pekerjaan di lembaga konservasi;
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, termasuk pemeliharaan atau perbaikan alat reproduksi;

Sesuai dengan ketentuan Pasal 85 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, bahwa pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Dalam hal ini, pengusaha wajib membayarkan upah kerja lembur kepada pekerja atau buruh (Pasal 85 ayat 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

2. Waktu Kerja Lembur

Berdasarkan Pasal 1 angka (1) Kep. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, bahwa yang dimaksud dengan waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 8 jam sehari, dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (1) dan (2) Kep. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur menyatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu, tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Perusahaan yang memberlakukan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur, namun dalam Pasal 78 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketentuan upah lembur tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur diatur dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Sanksi atas pelanggaran terhadap Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai kewajiban membayar upah lembur tertuang dalam Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu

sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur menyatakan bahwa bagi pekerja atau buruh yang termasuk dalam golongan jabatan tertentu, tidak berhak atas upah kerja lembur dengan ketentuan mendapat upah yang lebih tinggi. Dalam hal ini yang dimaksud dengan dimaksud dalam golongan jabatan tertentu dinyatakan pada Pasal 4 ayat (2) Kepmenakertrans No. Kep. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur yaitu mereka yang memiliki tanggungjawab sebagai pemikir, perencana, pelaksana, dan pengendali jalannya perusahaan yang waktu kerjanya tidak dapat dibatasi menurut waktu kerja yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Menurut Pasal 6 kep. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur, untuk melakukan kerja lembur harus ada perintah tertulis dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari pekerja atau buruh yang bersangkutan. Perintah tertulis dan persetujuan tertulis tersebut dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja atau buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja atau buruh yang bersangkutan dan pengusaha. Pengusaha harus membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang

memuat nama pekerja atau buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu lembur.

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja atau buruh selama waktu kerja lembur berkewajiban:

- a. Membayar upah kerja lembur;
- b. Memberikan kesepakatan untuk istirahat secukupnya;
- c. Memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama tiga jam atau lebih (Pasal 7 ayat 1 Kep. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur).

Pemberian makanan untuk kerja lembur tidak boleh diganti dengan uang (Pasal 7 ayat 2 Kep. Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur). Namun dalam praktiknya ketentuan ini belum diterapkan. Tujuan memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih adalah untuk menjaga kesehatan pekerja. Untuk menentukan jenis makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja saat lembur sekurang-kurangnya 1.400 kalori haruslah dengan berkonsultasi pada ahli gizi (Asri Wijayanti, 2009: 112).

Beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan dalam waktu kerja lembur adalah sebagai berikut:

- a. Membuat daftar pelaksanaan kerja lembur yang memuat nama pekerja buruh yang bekerja lembur dan lamanya waktu kerja lembur;
- b. Membayar upah lembur;
- c. Memberi kesempatan untuk istirahat secukupnya. Waktu istirahat ini harus mengacu pada ketentuan Pasal 79 ayat (2) huruf (a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menetapkan bahwa istirahat antara jam

- kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tidak termasuk jam kerja;
- d. Memberikan makan dan minuman sekurang-kurangnya 1.400 (seribu empat ratus) kalori apabila kerja lembur selama tiga jam atau lebih. Pemberitahuan makanan tidak boleh diganti dengan uang, hal ini dimaksudkan agar kesehatan pekerja atau buruh dapat tetap terpelihara (Adrian Sutedi, 2009: 156).

Menurut Pasal 8 ayat (1) Kepmenakertrans No. Kep. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur menyatakan perhitungan upah lembur didasarkan pada upah bulanan. Selanjutnya dalam ayat (2) dinyatakan bahwa cara menghitung upah sejam adalah 1/173. Perhitungan upah kerja lembur yang diterima pekerja atau buruh juga berbeda apabila kerja lembur dilakukan pada hari kerja, pada hari istirahat mingguan dan pada hari libur resmi. Dalam hal ini cara perhitungan upah lembur terdapat dalam Pasal 11 Kep. 102/ Men/ VI/ 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.

D. Tinjauan Tentang Pekerja Perempuan

1. Pekerja atau Buruh Perempuan

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai pekerja atau buruh perempuan akan dipaparkan terlebih dahulu mengenai pengertian pekerja. Menurut Zaeni Asyhadie (2008, 19-20), istilah pekerja atau buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang

yang melakukan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor, orang-orang Belanda, dan Timur Asing lainnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan, istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam Undang-Undang ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Sesuai dengan Pasal 1 angka (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian dari pekerja atau buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini terlihat umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apa pun.

Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (9) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam mempekerjakan pekerja, perusahaan biasanya tidak hanya mempekerjakan pekerja laki-laki saja namun juga pekerja perempuan. Mempekerjakan perempuan di perusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain (Zaeny Asyhadie, 2008: 95-96):

- a. Para wanita umumnya bekerja lemah, halus, tetapi tekun;
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama jika dipekerjakan pada malam hari;
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya;
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakannya pula.

Seluas-luasnya emansipasi yang dituntut oleh kaum perempuan (agar dia mempunyai kedudukan yang sama dengan pria), secara kodrati dia tetap seorang perempuan yang mempunyai kelemahan-kelemahan yang harus dipikirkan. Menurut Imam Soepomo (1983: 550), memang ada kalanya badan wanita lemah, yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan atau gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid. Dalam hal ini, pekerja atau buruh perempuan dapat diartikan sebagai setiap pekerja atau buruh perempuan yang bekerja baik pada perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah.

2. Hak-Hak Khusus Terhadap Pekerja Perempuan

Menurut Lalu Husni (2009: 127), pengaturan pekerja atau buruh perempuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan dipekerjakan pada malam hari, kecuali karena sifat pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan perkembangan zaman dan tuntutan hidup seperti sekarang ini sudah waktunya laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaan, hanya saja karena sifat dan kodrat kewanitaannya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan kepada pekerja atau buruh perempuan. Keringanan ini diberikan untuk melindungi pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai tugas dan fungsi lain yang lebih penting dalam masyarakat yaitu reproduksi. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan pun secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja atau buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan dan hak-hak khusus sebagai pekerja perempuan.

Dalam hal ini perempuan mempunyai hak-hak khusus selama bekerja. Pelaksanaan hak-hak khusus pekerja perempuan tertuang dalam Pasal 76, 81, 82, 83, 84, dan Pasal 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan diantaranya yaitu:

a. Hak Perlindungan Jam Kerja

Hak perlindungan jam kerja merupakan hak bagi pekerja perempuan untuk mendapatkan perlindungan kerja antara pukul 23.00 sampai 07.00. Sesuai dengan Pasal 76 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

- 1) pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun antara pukul 23.00 sampai pukul 07.00;
- 2) pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan diri dan kandungannya jika bekerja malam hari, dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 hingga 07.00;
- 3) pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 hingga pukul 07.00 wajib:
 - a) memberikan makanan dan minuman bergizi yang bervariasi, diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja serta tidak dapat digantikan dengan uang. Penyajian makanan dan minuman, peralatan dan ruangan makan harus layak serta memenuhi syarat higienis dan sanitasi;
 - b) menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja dengan cara menyediakan petugas keamanan di tempat kerja dan menyediakan kamar mandi yang layak dengan penerangan memadai serta terpisah antara pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki.
 - c) pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 hingga pukul 05.00. Penjemputan dilakukan di tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya dengan lokasi penjemputan dan pengantaran yang mudah dijangkau dan aman bagi pekerja atau buruh perempuan. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi layak dan terdaftar di perusahaan.

b. Hak Istirahat Haid

Hak istirahat haid tertuang dalam Pasal 81 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu hak yang diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan

kepada pengusaha. Dalam hal ini, pekerja atau buruh perempuan tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

c. Hak Istirahat Melahirkan

Hak istirahat melahirkan tertuang dalam Pasal 82 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada ayat (1) menyatakan pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. Selanjutnya ayat (2) menyatakan pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

d. Hak Menyusui

Hak menyusui tertuang dalam Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang kewajiban pengusaha terhadap pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan di PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta yang terletak di Jalan Wongsodirjan No. 22 A Yogyakarta dan di Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta yang terletak di Jalan Lempuyangan No. 1 Yogyakarta. Pemilihan tersebut berdasarkan pertimbangan bahwa PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta sebagai perusahaan penyedia tenaga *outsourcing* untuk pramugari merupakan satu-satunya perusahaan yang berkedudukan di Yogyakarta yang bekerjasama dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Februari 2012 sampai bulan Maret 2012.

B. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dimana data yang dikumpulkan berupa kata-kata sehingga bukan angka. (Lexy J. Moloeng, 2005: 11). Selain itu, semua yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data bisa berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, *videotape*, dokumen pribadi, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya (Basrowi dan Suwandi, 2008: 28).

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena data yang dihasilkan dalam penelitian ini berupa kata-kata tertulis atau lisian dari orang-orang atau perilaku yang dialami. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan suatu uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan perilaku yang sedang diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan sebuah organisasi tertentu dalam kehidupan sehari-hari yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif dan holistik (Bogdan dan Taylor dalam Basrowi dan Suwandi, 2008: 22-23). Berdasarkan jenis dan metode penelitian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II dan pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II.

C. Penentuan Subjek Penelitian

Penentuan subjek penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive*. Teknik *purposive* adalah pemilihan subjek penelitian yang mempertimbangkan kriteria dan pertimbangan tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian (Lexy J. Moleong, 2005: 224).

Teknik *purposive* dilakukan untuk menentukan subjek penelitian. Informan awal yang dipilih dengan teknik *purposive* adalah pihak-pihak yang memiliki pengetahuan, memahami dan menangani langsung tentang permasalahan yang diteliti. Kriteria yang ditetapkan peneliti sebagai dasar pertimbangan penentuan subjek penelitian atau informan adalah sebagai berikut:

1. Pihak yang mengatur dan mengetahui tentang jam kerja dan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II;
2. Pihak pemberi kerja yang mengetahui tentang tugas pramugari di atas kereta api;
3. Pihak yang dapat menceritakan atau memberikan informasi sebanyak mungkin mengenai jam kerja dan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II;

Berdasarkan kriteria di atas, subjek penelitian yang dipilih yaitu:

1. Manajer PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta;
2. Bagian Personalia PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta;
3. Bagian Personalia PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta;
4. Tiga orang pramugari Kereta Taksaka II.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yakni melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data (pewawancara) dengan sumber data (subjek penelitian). Menurut Basrowi dan Suwandi (2008: 127), wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) sebagai orang yang mengajukan atau yang memberikan pertanyaan dan yang

diwawancarai (*interviewee*) sebagai orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur di mana telah ditetapkan terlebih dahulu masalah dan pertanyaan yang akan diajukan kepada pihak *interviewee*. Tujuan diadakannya wawancara dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan *cross check* dari hasil dokumentasi yang telah didapatkan di PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta. Wawancara dilakukan di tempat tertutup pada waktu subjek penelitian sendiri.

2. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data yang lengkap, sah, dan bukan berdasarkan pada perkiraan dengan mengambil data yang sudah ada dan tersedia dalam catatan dokumen (Basrowi dan Suwandi, 2008: 158).

Dokumen-dokumen yang diperoleh oleh peneliti terkait permasalahan yang diteliti yaitu:

- a. Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara;
- b. Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara;

- c. *Standar Operation Prosedure (SOP)* Pelayanan di Atas Kereta PT Kereta Api (Persero);
- d. Perjanjian Kerja antara PT Kereta Api (Persero) dengan PT Pusaka Nusantara tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*);
- e. Perjanjian Kerja antara PT Kereta Api (Persero) dengan PT Pusaka Nusantara tentang Sewa Kereta Makan;
- f. Pembaharuan Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT Pusaka Nusantara Atau Reorganisasi;
- g. Pengadaan Karyawan Baru di Lingkungan PT Pusaka Nusantara;
- h. Jadwal Dinas Awak Restorasi Kereta Api Taksaka II.

E. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan untuk memperoleh data yang dapat dipertanggungjawabkan. Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan *cross check* data. *Cross check* adalah upaya mendapatkan data yang valid dengan cara menanyakan kepada informan yang berbeda pada waktu yang berbeda (Sanapiah Faisal, 1990: 192). Apabila jawaban antara informan pertama dan kedua sama, maka data yang diperoleh valid, dan sebaliknya.

Dalam penelitian ini, agar keabsahan data terjamin akurat dan telah sesuai dengan data-data yang ada, maka hasil dokumentasi mengenai jam kerja dan hak-hak khusus pramugari yang dilakukan oleh PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta terhadap pekerjanya yang di tempatkan di PT Kereta Api

Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta dilakukan *cross check* dengan hasil wawancara. *Cross check* dapat dilakukan antar subjek penelitian yang satu dengan subjek penelitian yang lain dan antara hasil wawancara dengan dokumen yang diperoleh selama penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja (ide) seperti yang telah disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis kerja tersebut (Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong, 2005: 280).

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis induktif. Analisis data induktif yaitu penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta yang khusus, peristiwa yang konkret kemudian ditarik kesimpulan secara umum dengan menyajikan data dan menganalisis data dalam bentuk deskriptif. Menurut Sayekti Pujosuwarno (1992: 19), langkah-langkah analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yang meliputi:

1. Reduksi Data

Data yang dihasilkan dari wawancara dan dokumentasi adalah data mentah, sehingga peneliti akan melakukan pemilihan data yang relevan dan bermakna yang dapat digunakan dengan memilih data pokok yang mengarah pada permasalahan peneliti tentang pengaturan jam kerja

pramugari di Kereta Taksaka II dan pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II.

2. Unitisasi dan Kategori Data

Data yang diperoleh melalui dokumentasi dan wawancara disederhanakan dan dipilih, kemudian disusun secara sistematik ke dalam kategori dengan sifat masing-masing data yang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian yang sifatnya penting dan pokok. Dari unit-unit data yang telah dikumpulkan tersebut kemudian dipilih kembali serta dikelompokkan sesuai dengan kategori yang sudah ada sehingga data tersebut dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaturan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II dan pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II.

3. Display Data

Display data dilakukan untuk melihat gambaran keseluruhan tentang data yang diperoleh selama penelitian, kemudian disajikan ke dalam narasi konstruktif yang berupa informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, data yang telah direduksi dipaparkan dalam bentuk narasi berupa informasi yang berkaitan dengan permasalahan pengaturan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II dan pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II.

4. Pengambilan Kesimpulan

Data yang telah diinterpretasikan secara sistematis tersebut kemudian dianalisis dengan perspektif tertentu untuk memperoleh

kesimpulan. Penarikan kesimpulan berangkat dari rumusan masalah atau tujuan penelitian kemudian senantiasa diperiksa kebenarannya untuk menjamin keabsahannya. Data yang telah diproses sesuai dengan langkah-langkah di atas kemudian ditarik kesimpulan yang berangkat dari hal-hal yang khusus untuk memperoleh kesimpulan umum yang objektif. Kesimpulan berupa hal-hal yang penting dalam pokok bahasan dan analisis, agar kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti yaitu tentang peraturan jam kerja dan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II. Hasil selanjutnya dirangkum dan diberi saran oleh peneliti kepada semua pihak agar pengaturan jam kerja dan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II lebih jelas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Profil PT Pusaka Nusantara

Kota Yogyakarta berada di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Terletak di tengah-tengah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Luas wilayah yang terbentang antara 110.24°9' sampai 110.20° 52' Bujur Timur dan 07.49°46' sampai 07.15°24' Lintang Selatan. Ketinggian wilayahnya rata-rata 114 meter di atas permukaan laut.

PT Pusaka Nusantara memiliki kantor pusat berkedudukan di Jalan Kinanti No. 14 A Bandung dengan Cabang Utama Jakarta yang berkedudukan di Jalan Bukitduri No. 1 Jakarta. Cabang lainnya terletak di Cirebon berkedudukan di Jalan Kejaksaan No. 2 Cirebon, Cabang Semarang berkedudukan di Jalan Tawang No. 42 Semarang, terakhir Cabang Yogyakarta berkedudukan di Jalan Wongsodirjan No. 22 A Yogyakarta.

PT Pusaka Nusantara adalah badan usaha yang pendiriannya disahkan dengan surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C-11566 HT.01.04-th 99 tanggal 17 Desember 1999 sebagai Perseroan Terbatas. PT Pusaka Nusantara merupakan perusahaan milik PT. Kereta Api Indonesia (Persero), yang sekarang diberi nama PT. Pusaka Nusantara yang berpusat di Bandung.

a. Visi, Misi, Strategi, dan Bidang Usaha PT Pusaka Nusantara

- 1) Visi PT Pusaka Nusantara yaitu mewujudkan usaha kompetitif dan jasa pelayanan yang kompetitif, potensial, kemitraan secara profesional, fokus pada produk dan jasa pelayanan.
- 2) Misi PT Pusaka Nusantara yaitu menyelenggarakan produk yang berkualitas dan jasa pelayanan yang kompetitif melalui produk unggulan dengan prinsip *business oriented*.
- 3) Strategi PT Pusaka Nusantara yaitu:
 - a) standarisasi produk dan jasa pelayanan serta harga pokok produk atau jasa;
 - b) kompetitif, efektif, dan efisien;
 - c) jalin kemitraan profesional;
 - d) memenuhi keinginan dan kebutuhan *stake holders*.
- 4) Bidang Usaha PT Pusaka Nusantara berdasarkan akte pendiriannya antara lain bidang perindustrian, perdagangan, pembangunan, jasa, pengangkutan, percetakan dan pertambangan. Usaha dalam bidang jasa salah satunya yaitu jasa rumah makan atau restorasi dan dapat membuka restoran-restoran di kereta api.

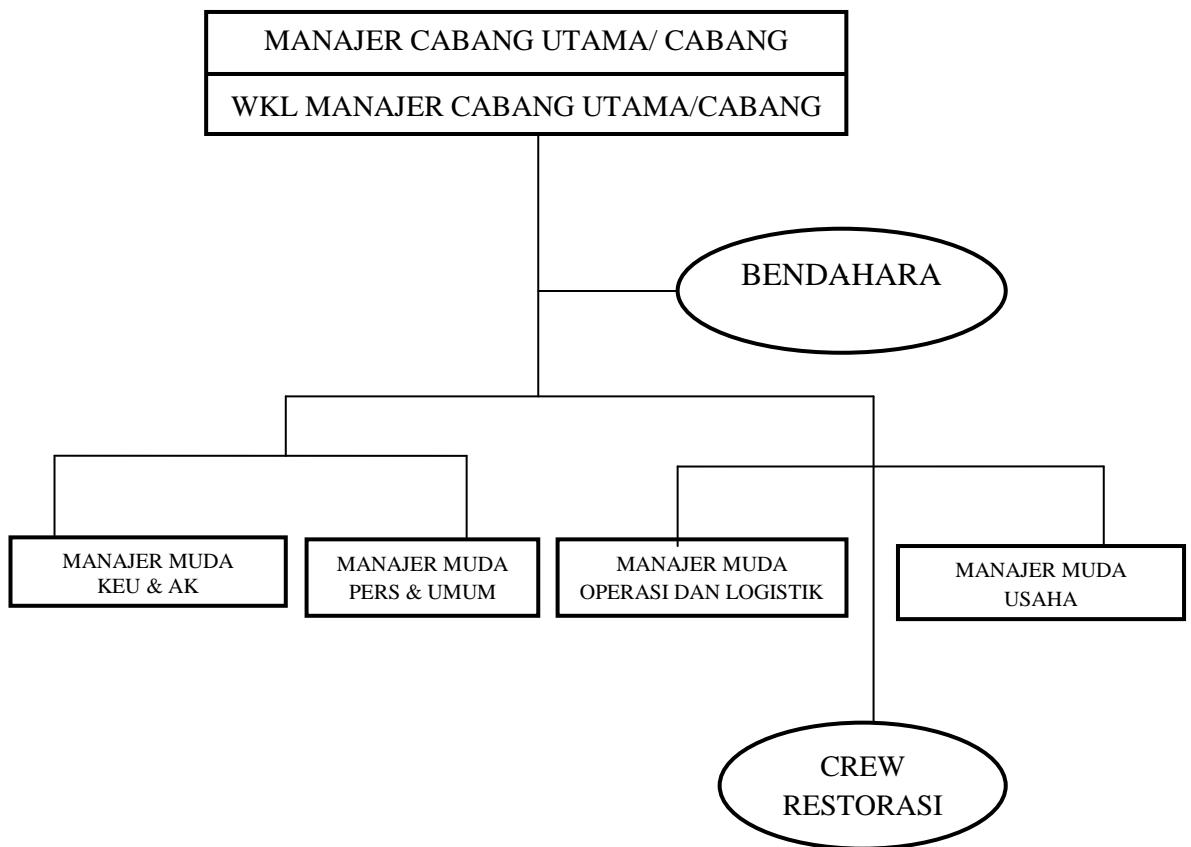
b. Struktur Organisasi PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta

Setiap perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang baik untuk memperlancar jalannya usaha dari suatu perusahaan. Struktur organisasi merupakan kerangka kerja yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama

seperti apa yang telah direncanakan oleh perusahaan tersebut. Terdapat beberapa aspek untuk menetapkan sebuah organisasi yang baik, diantaranya perumusan organisasi yang jelas, pemberian tugas pekerjaan, kekuasaan dan tanggung jawab yang jelas, pendeklasian kekuasaan, jenjang pengawasan atau rentang kekuasaan dan adanya saluran komunikasi yang jelas.

PT Pusaka Nusantara merupakan perusahaan yang mempunyai struktur organisasi yang baik. PT Pusaka Nusantara dipimpin oleh seorang Direksi PT Pusaka Nusantara yang terdiri dari seorang Direktur Utama, Direktur Keuangan dan Personalia serta Direktur Operasi dan Usaha yang bertanggung jawab kepada Pengurus Yayasan Pusaka selaku Pemegang Saham atau Kuasa Pemegang Saham Perusahaan (RUPS).

Gambar1. Struktur Organisasi PT Pusaka Nusantara



(Sumber: Lampiran Pembaharuan Struktur Organisasi dan Tata Kerja PT

Pusaka Nusantara atau Reorganisasi)

Gambaran struktur organisasi di atas berlaku untuk Cabang Utama Jakarta, Cabang Cirebon, Cabang Semarang, dan Cabang Yogyakarta. Perbedaan sebutan cabang utama dengan cabang lainnya didasarkan kepada beban kerja. Cabang utama adalah cabang yang baik frekuensi maupun jumlah kegiatannya lebih besar dari cabang lainnya

dan dari aspek nilai rupiahnya serta kompleksitas permasalahan yang dikelolanya.

Cabang utama dipimpin oleh seorang Manajer Cabang Utama sedangkan cabang lainnya dipimpin oleh Manajer Cabang yang semuanya bertanggung jawab kepada Direksi PT Pusaka Nusantara Kantor Pusat Bandung. Seorang Manajer Cabang Utama atau Cabang dapat mengangkat seorang Wakil Manajer Cabang Utama atau Cabang untuk membantu sepenuhnya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Manajer Cabang Utama atau Cabang di daerah agar semua sistem dan prosedur kerja berjalan sebagaimana mestinya. Seorang Wakil Manajer Cabang Utama di Jakarta, tingkat jabatannya disamakan dengan Manajer Cabang lainnya di daerah.

Cabang utama atau cabang daerah melaksanakan tugas pokok Direksi PT. Pusaka Nusantara secara operasional dan meningkatkan pendapatan dari usaha bisnis lainnya sesuai dengan Akte Pendirian Perusahaan. Dalam hal ini, Cabang utama atau cabang daerah mempunyai tugas :

- 1) melaksanakan pengelolaan administrasi yang meliputi administrasi keuangan, anggaran dan akuntansi, serta personalia dan umum;
- 2) melaksanakan pengelolaan bidang operasional dan pengembangan unit usaha di daerah.

Struktur organisasi di bawah Manajer dan Wakil Manajer Cabang Utama atau Cabang Daerah masing-masing terdiri dari:

1) Bendahara

Bendahara memiliki beberapa fungsi antara lain:

- a) menerima, menyimpan dan mengeluarkan uang atau surat berharga;
- b) membukukan dan mempertanggung jawabkan penerimaan dan pengeluaran uang;
- c) membuat buku harian jurnal dan menyimpan bukti-bukti dari semua bentuk transaksi;
- d) menandatangani cek bank bersama-sama dengan masing-masing Manajer Cabang Utama dan Cabang untuk pengeluaran.

2) Manajer Muda Keuangan dan Akuntansi

Manajer Muda Keuangan dan Akuntansi mempunyai tugas mengatur dan mengendalikan penerimaan atau pengeluaran keuangan, membuat laporan keuangan serta penyelenggaraan akuntansi biaya, pendapatan dan pelaporan.

3) Manajer Muda Personalia dan Umum

Manajer Muda Personalia dan Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan mutasi personalia, menyelesaikan administrasi kepersonaliaan, dan tugas-tugas kerumahtanggaan cabang utama atau cabang daerah.

4) Manajer Muda Operasi dan Logistik

Manajer Muda Operasi dan Logistik mempunyai tugas pokok melaksanakan program penyiapan bahan dan logistik serta alat-alat pengangkutan guna kelancaran operasional restoran.

5) Manajer Muda Usaha

Manajer Muda Usaha mempunyai tugas pokok mendukung program pencapaian pendapatan dari bisnis yang ada dan berupaya meningkatkan upaya terobosan dari bisnis lainnya sesuai arahan direksi.

6) *Crew* Restorasi, terdiri dari:

a) Pemimpin Awak Restorasi (PAR)

Pemimpin Awak Restorasi (PAR) adalah petugas restoran yang menjadi Pimpinan Awak Restorasi, bertanggung jawab terhadap kelancaran pelayanan restoran di atas kereta api.

b) Restoratur

Restoratur adalah petugas restoran yang bertanggung jawab terhadap pengaturan pelayanan makanan dan minuman, kenyamanan serta kebersihan peralatan di atas kereta api.

c) Pramugara atau Pramugari

Pramugara atau Pramugari adalah petugas yang melayani langsung kepada penumpang dalam pelayanan makanan dan minuman, selimut, bantal, *face towel*, dan lain-lain.

d) Koki

Koki adalah petugas restoran yang bertugas sebagai juru masak di atas kereta api.

e) Petugas *On Trip Cleaning* (OTC) atau *Cleaning Service*

Petugas *On Trip Cleaning* (OTC) atau *Cleaning Service* adalah orang yang diserahi tugas melaksanakan pemeliharaan kebersihan kereta penumpang selama dalam perjalanan.

2. PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta

PT Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT Kereta Api Indonesia (Persero) meliputi angkutan penumpang dan barang. Daerah Operasi PT. Kereta Api Indonesia terdiri dari:

- 1) Daerah Operasi I beralamat di Jalan Taman Stasiun No. 1, Jakarta Kota;
- 2) Daerah Operasi II beralamatkan di Stasiun Selatan No. 25, Bandung;
- 3) Daerah Operasi III beralamatkan di Jalan Siliwangi No. 82, Cirebon;
- 4) Daerah Operasi IV beralamatkan di Jalan M. H. Thamrin No. 3, Semarang;
- 5) Daerah Operasi V beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No. 209, Purwokerto;
- 6) Daerah Operasi VI beralamatkan di Jalan Lempuyangan No. 1 Yogyakarta;
- 7) Daerah Operasi VII beralamatkan di Jalan Kompol Sunaryo No. 14 Madiun;

- 8) Daerah Operasi VIII beralamatkan di Jalan Gubeng Masjid, Surabaya;
- 9) Daerah Operasi IX beralamatkan di Jalan Dahlia No. 2, Jember.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta mengelola Stasiun Lempuyangan. Stasiun Lempuyangan diresmikan pada tanggal 2 Maret 1872 oleh pemerintah Hindia Belanda. Peresmian stasiun menjadi awal hadirnya kereta api pertama di wilayah Yogyakarta. Stasiun Lempuyangan, saat itu hanya melayani rute Yogyakarta-Semarang. Sekitar 15 tahun kemudian baru didirikan Stasiun Tugu. Selain melayani datang dan pergiya kereta ekonomi, seperti Progo dari Jakarta-Jogja dan sebaliknya ataupun sejumlah kereta ekonomi dari Bandung dan Surabaya, Stasiun Lempuyangan juga melayani kereta Prambanan Ekspres (Prameks) yang melayani rute Yogyakarta-Solo. PT. Kereta Api Indonesia DAOP IV Yogyakarta terletak di Jalan Lempuyangan Nomor 1 Yogyakarta. Kepala Daerah Operasi VI Yogyakarta yaitu Bapak Sining Tri Nugroho.

a. Visi dan Misi PT Kereta Api Indonesia (Persero)

- 1) Visi PT Kereta Api (Persero) yaitu menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus dalam pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*.
- 2) Misi PT Kereta Api (Persero) yaitu menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4

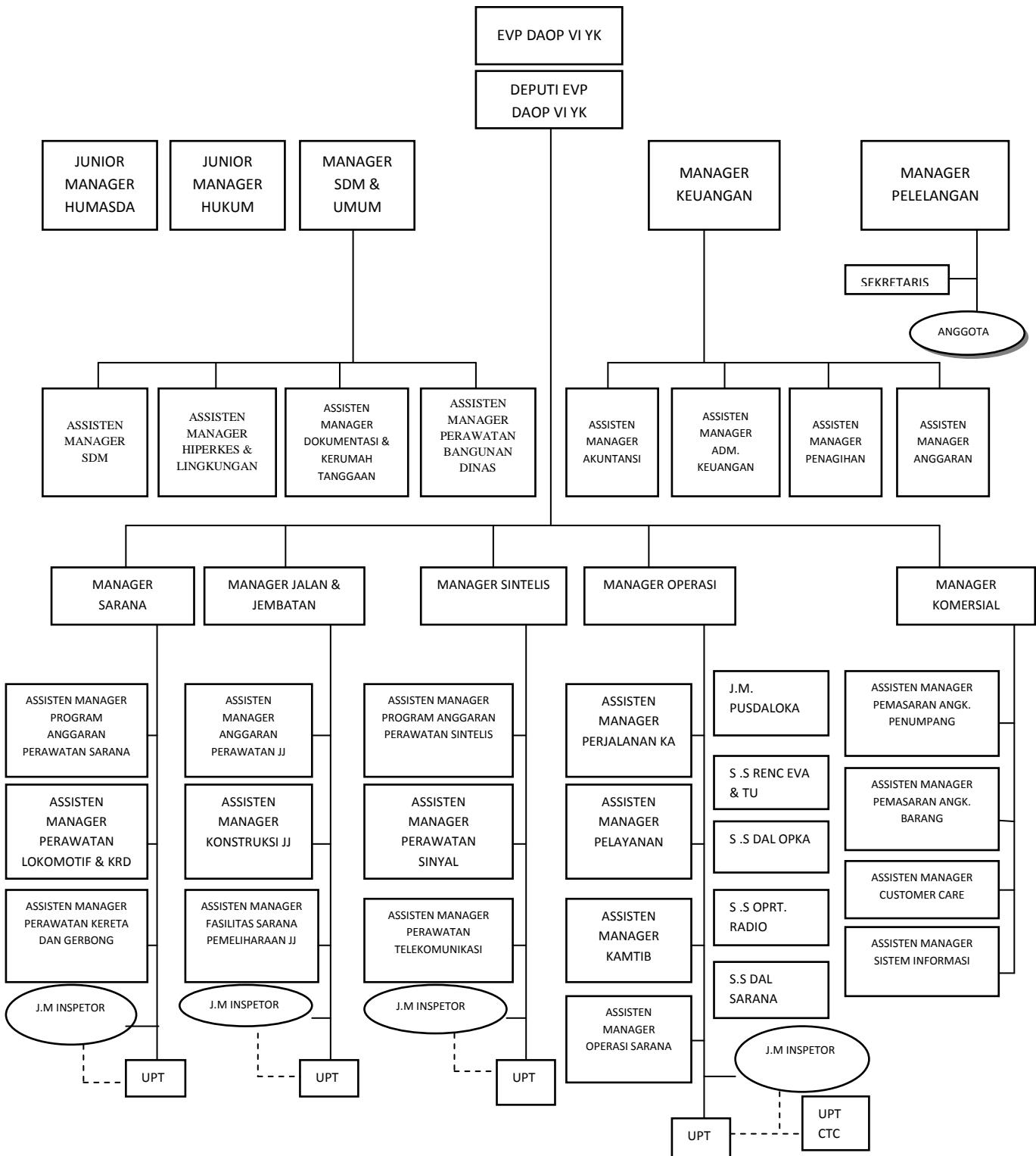
pilar utama yaitu keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

b. Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta

PT. Kereta Api (Persero) mempunyai struktur organisasi perusahaan yang terdiri dari beberapa divisi yang secara khusus tersusun dari berbagai bagian dan daerah pengoperasian. Perusahaan dipegang oleh suatu manajemen organisasi pemberi wewenang dan bertanggung jawab bergerak vertikal ke bawah dengan pendeklasian yang tegas serta setiap bagian-bagian utama langsung berada di bawah seorang pemimpin melalui jenjang hierarki yang ada.

Gambar 2. Struktur Organisasi Daerah Operasi VI Yogyakarta

(Sesuai Sk Direksi No. KEP.U/OT.003/VI/KA-2009)



Job Description dari Struktur Organisasi PT. Kereta Api (Persero) DAOP VI Yogyakarta :

1) EVP (*Executive Vice President*) Daerah Operasi VI Yogyakarta

EVP (*Executive Vice President*) merupakan Kepala Daerah Operasi (KADAOP). Kepala Daerah Operasi (KADAOP) memiliki kedudukan paling tinggi dalam struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta. Kepala Daerah Operasi (KADAOP) memiliki fungsi sebagai pemimpin pengoprasian serta bertugas melakukan manajemen di wilayah DAOP VI Yogyakarta dalam menyelenggarakan pengusaha angkutan kereta api. Selain itu, tugas dari Kepala Daerah Operasi (KADAOP) yaitu merumuskan dan menyusun program pembinaan dan pengendalian pelaksanaan angkutan penumpang dan barang di wilayah DAOP VI Yogyakarta. Tugas Kepala Daerah Operasi (KADAOP) Daerah Operasi VI Yogyakarta dibantu oleh Deputi Daerah Operasi VI Yogyakarta.

2) Manajer Sumber Daya Manusia Dan Umum

Manajer Sumber Daya Manusia Dan Umum mempunyai tugas yaitu menyusun program pengolahan dan evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM), melaksanakan kegiatan kerumah tanggaan dan umum, memberikan pertimbangan dan bantuan hukum, melaksanakan kegiatan *hygiene* perusahaan, kesehatan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan SDM, serta melaksanakan pembinaan dan evaluasi kinerja Unit Pelayanan Kesehatan (UPK) di

wilayah DAOP VI Yogyakarta. Tugas dari Manajer Sumber Daya Manusia dan Umum dibantu oleh Asisten Manajer Sumber Daya Manusia, Asisten Manajer Hiperkes dan Lingkungan, Asisten Manajer Dokumentasi dan Kerumah tanggaan, dan Asisten Manajer Penawaran Bangunan Dinas.

3) Manajer Keuangan

Manajer Keuangan bertugas melaksanakan pendayagunaan dan pengadministrasian keuangan, mengkordinasikan penyusunan Rencana Kerja Anggaran Tahunan Daerah Operasi dan Laporan Keuangan, serta membina pelaksanaan akuntansi. Tugas Manajer Keuangan dibantu oleh Asisten Manajer Akuntansi, Asisten Manajer Administrasi Keuangan, Asisten Manajer Penagihan, dan Asisten Manajer Anggaran.

4) Manajer Sarana

Manajer Sarana dibantu oleh Asisten Manajer Program Anggaran dan Perawatan Sarana, Asisten Manajer Perawatan Lokomotif dan KRD, serta Asisten Manajer Perawatan Kereta dan Gerbong.

5) Manajer Jalan dan Jembatan

Manajer Jalan dan Jembatan mempunyai tugas yaitu merumuskan, menyusun dan melaksanakan program pemeliharaan serta mengevaluasi kinerja pemeliharaan jalan rel, sepur simpang dan jembatan di wilayah daerah operasi. Tugas Manajer Jalan dan

Jembatan dibantu oleh Asisten Manajer Anggaran Perawatan Jalan dan Jembatan, Asisten Manajer Konstruksi Jalan dan Jembatan, dan Asisten Manajer Fasilitas Sarana Pemeliharaan Jalan dan Jembatan.

6) Manajer Sintelis (Sinyal, Telekomunikasi, dan Listrik)

Manajer Sintelis mempunyai tugas merumuskan, menyusun dan melaksanakan program serta mengevaluasi pemeliharaan sinyal, telekomunikasi dan listrik umum. Manajer Sintelis dibantu oleh Asisten Manajer Program Anggaran Perawatan Sintelis, Asisten Manajer Perawatan Sinyal, dan Asisten Manajer Perawatan Telekomunikasi.

7) Manajer Komersial

Manajer Komersial dibantu oleh Asisten Manajer Pemasaran Angkutan Penumpang, Asisten Manajer Pemasaran Angkutan Barang, Asisten Manajer *Customer Care*, dan Asisten Manajer Sistem Informasi.

8) Manajer Operasi

Manajer Operasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengendalian, pelaksanaan dan evaluasi kinerja operasi dan pemasaran angkutan penumpang, angkutan barang dan jasa terminal peti kemas. Tugas Manajer Operasi dibantu oleh Asisten Manajer Perjalanan Kereta Api, Asisten Manajer Pelayanan, Asisten Manajer Kamtib, dan Asisten Manajer Operasi Sarana.

Pelayanan yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang terkait langsung dengan jasa kenyamanan penumpang dilaksanakan oleh Manajer Operasi. Dalam pelaksanaannya, Manajer Operasi melaksanakan penyusunan program dan evaluasi kinerja pemasaran angkutan penumpang dan angkutan barang. Selain itu, Manajer Operasi juga melaksanakan pemantauan dan pengendalian keamanan serta ketertiban operasi (di atas kereta api dan di stasiun) di lingkungan Daerah Operasi. Demi kenyamanan penumpang, Manajer Operasi memberikan pelayanan reservasi karcis.

Berdasarkan program yang dibuat oleh Manajer Operasi dalam rangka memberikan jasa kenyamanan penumpang di kereta api, maka dibutuhkan kerjasama dengan pihak perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam hal ini perlu adanya pramugari untuk melaksanakan pelayanan terhadap penumpang di atas kereta api.

B. Hubungan Hukum Antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta dalam Pengadaan Pramugari di Kereta Taksaka II

Hubungan hukum antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta merupakan hubungan hukum antara 2 (dua) badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan jasa. Hubungan hukum akan tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak yang terikat secara hukum. Pembahasan ini

akan mengarah pada hubungan hukum antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta dalam pengadaan pramugari di Kereta Taksaka II.

PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan jasa angkutan kereta api di bidang transportasi darat antara lain jasa angkutan penumpang dan barang. Tidak semua pelayanan di atas kereta api dapat dikerjakan oleh PT. KAI (Persero), sehingga perlu adanya hubungan kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta melakukan pemilihan perusahaan penyedia tenaga kerja untuk dijadikan mitra kerja dengan jalan tender. Perusahaan yang berani membayar sewa kereta makan lebih tinggi kepada PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta, maka perusahaan tersebut yang akan terpilih sebagai mitra kerja. Perusahaan yang dimaksud adalah PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta.

PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta merupakan perusahaan swasta yang salah satu usahanya mengelola kereta makan di Kereta Taksaka II. Dalam hal ini terdapat beberapa pekerja yang dipekerjakan, antara lain pimpinan awak restorasi, pramugara, pramugari, koki dan petugas *On Trip Cleaning (OTC)*. Pramugari bertugas melayani langsung kepada penumpang dalam pelayanan makan, minum, selimut, bantal, *face towel*, dan lain-lain.

1. Hubungan Hukum Antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta mempunyai kewenangan untuk mengambil kebijakan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja di kereta api dalam rangka menyediakan tenaga pramugari. PT. KAI (Persero) melakukan kerja sama dengan berbagai perusahaan dalam hal persewaan kereta makan diantaranya yaitu Boga Bogi, Bintang Terang, dan lain sebagainya. PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta melakukan sejenis tender kepada berbagai perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja. Perusahaan yang berani membayar sewa kereta makan lebih tinggi kepada PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta, maka perusahaan tersebut yang akan terpilih sebagai mitra kerja.

Dari berbagai perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja, PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta memilih PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja untuk mengelola kereta makan di Kereta Taksaka II. Alasan pemilihan PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja di Kereta Taksaka II karena perusahaan tersebut berani membayar sewa kereta makan lebih besar dibandingkan dengan perusahaan lain.

Hubungan hukum antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta lahir apabila antara kedua belah pihak telah menyepakati adanya perjanjian kerja.

Selanjutnya, perjanjian kerja ini disebut Perjanjian Kerja Sama. Isi Perjanjian Kerja Sama lebih banyak dirumuskan oleh PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta sebagai perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Perjanjian Kerja Sama kemudian dirundingkan dengan pihak PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta untuk memperoleh kesepakatan antara kedua belah pihak.

Hubungan hukum antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta melahirkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak yang termuat dalam Perjanjian Kerja Sama. Isi dari Perjanjian Kerja Sama salah satunya yaitu PT KAI (Persero) meminta PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja wajib melaksanakan *Service On Train (SOT)* yaitu melayani penumpang kereta api kelas eksekutif, bisnis dan ekonomi selama dalam perjalanan dari stasiun awal sampai dengan stasiun tujuan. Dalam hal melayani penumpang, PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta wajib menyediakan tenaga kerja untuk dipekerjakan di kereta api khususnya pramugari. Selanjutnya, kriteria dan standar pramugari telah ditentukan oleh PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja.

PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta berstatus sebagai perusahaan swasta yang bekerja sama dengan PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta dalam pengadaan pramugari untuk melayani penumpang di Kereta Taksaka II dengan persetujuan PT. KAI (Persero) Daop VI

Yogyakarta melalui sebuah perjanjian kerja sama. PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta dalam hal ini tidak mempekerjakan pramugari secara langsung, namun menggunakan perusahaan penyedia tenaga kerja yaitu PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta. Selanjutnya pramugari dipekerjakan di Kereta Taksaka II sebagai pekerja *outsourcing*. Selain Kereta Taksaka II, PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta juga melayani jasa pekerja di Kereta Prameks dan Kereta Luar Biasa (KLB).

Bagian Personalia PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta menyatakan bahwa perjanjian yang telah dibuat adalah Perjanjian antara PT. KAI (Persero) dan PT. Pusaka Nusantara tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*) yang selanjutnya disebut sebagai Perjanjian Kerja Sama. Perjanjian tersebut ditandatangani oleh Sulisty Wimbo Hardjito selaku Direktur Komersial mewakili PT. KAI (Persero) dan Mochamad Trijono Satrijo selaku Direktur Utama mewakili PT. Pusaka Nusantara.

Perjanjian Kerja Sama tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*) mengatur tentang a) Hak dan Kewajiban; b) Pelayanan Tuslah dan *Crew Meal* Awak KA; c) *Service Recovery*; d) Sanksi dan Denda; e) Pembatalan Perjanjian; f) Resiko; g) *Force Majeure*; h) Jangka Waktu; i) Penyelesaian Perselisihan.

Adapun hak dan kewajiban yang tertuang dalam Pasal 3 Perjanjian Kerja Sama tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*), yaitu:

a. PT KAI (Persero) berhak :

- 1) menuntut pemenuhan pelayanan yang telah disepakati bersama dengan PT. Pusaka Nusantara apabila terdapat kekurangan dalam memberikan pelayanan kepada penumpang;
- 2) membatalkan perjanjian apabila PT. Pusaka Nusantara tidak melaksanakan kewajibannya;

b. PT KAI (Persero) berkewajiban :

- 1) membayar biaya tuslah kepada PT Pusaka Nusantara;
- 2) membayar biaya *crew meal* (makan dan minum) awak KA kepada PT Pusaka Nusantara;
- 3) melakukan pemeriksaan dan pengendalian serta evaluasi terhadap pelaksanaan penyediaan *Service On Train (SOT)* sesuai *SOP Pelayanan Restoran KA*;
- 4) memberikan ijin naik kereta api kepada petugas KAI dalam rangka pelaksanaan tugas;
- 5) membayar biaya pelayanan KLB (Kereta Luar Biasa) kepada PT Pusaka Nusantara;
- 6) membayar pelayanan *Service Recovery (SR)* setelah menerima tagihan dari PT Pusaka Nusantara;
- 7) menyiapkan sarana berupa kereta makan yang memadai untuk dipergunakan PT Pusaka Nusantara.

- c. PT. Pusaka Nusantara berhak memperoleh pembayaran dari PT. KAI atas pelayanan yang dilakukan sesuai dengan tuslah.
- d. PT. Pusaka Nusantara berkewajiban :
 - 1) menyiapkan tenaga pramugara atau pramugari yang terlatih dan juru masak yang profesional;
 - 2) melaksanakan penyediaan *Service On Train (SOT)* dengan sebaiknya;
 - 3) menjaga dan memelihara kebersihan lantai, interior dapur, ruang makan di Kereta Makan (KM) serta menyiapkan dapur yang *hygiene*;
 - 4) menyediakan peralatan dan bahan baku untuk pelaksanaan *Service On Train (SOT)*;
 - 5) membuat daftar harga menu makanan dan minuman yang dijual;
 - 6) memberi makan dan minum awak KA yang sedang berdinjas pada KA yang bersangkutan;
 - 7) memahami dan melaksanakan *SOP* Pelayanan Restoran Kereta Api dan petunjuk pelaksanaan *Service Recovery (SR)* dalam melaksanakan *Service On Train (SOT)*;
 - 8) melengkapi petugas dalam menjalankan tugasnya di atas kereta api dengan seragam dinas yang rapi, memperhatikan etika kesopanan dan keindahan;

- 9) menyiapkan ruang tempat istirahat untuk pegawainya selama menunggu dinas berikutnya serta memberi gaji dan tunjangan lain termasuk asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja;
- 10) mendaftarkan dan menyerahkan data pegawai yang terdaftar dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 11) bertanggung jawab terhadap kerusakan sarana kereta api yang dipergunakan oleh PT Pusaka Nusantara yang diakibatkan karena kelalaian dalam pengoperasian peralatan milik PT Pusaka Nusantara;
- 12) menyediakan kotak P3K dan alat pemadam kebakaran di dalam kereta makan;
- 13) mengganti kompor gas dengan kompor listrik sesuai dengan spesifikasi teknis dan memenuhi standar atau persyaratan di kereta makan yang telah ditetapkan oleh PT KAI setelah instalasi fasilitas sumber tenaga listrik di kereta makan dipasang oleh PT KAI;
- 14) mengganti setiap sarung bantal dan selimut yang habis dipakai dengan yang bersih dan mencuci setiap sarung bantal dan selimut yang habis dipakai setiap kali perjalanan, mengganti bantal beserta sarungnya dan selimut yang sudah tidak layak pakai.

Dalam Perjanjian Kerja Sama tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*) terdapat istilah tuslah. Tuslah merupakan tambahan pembayaran dari penumpang yang selanjutnya dipergunakan untuk meningkatkan pelayanan kepada penumpang kereta api dalam

bentuk pelayanan yang diberikan di luar jasa trasportasi kereta api berupa fasilitas bantal dan selimut bersarung plastik (khusus untuk penumpang kelas eksekutif) serta pelayanan prama dan prami dalam rangka memberikan kepuasan pelayanan kepada penumpang.

Tarif untuk tuslah dikenakan kepada setiap penumpang kelas eksekutif yang disatukan dengan tarif penumpang kereta api. Sedangkan pelayanan *crew meal* awak KA berupa pemberian makan dan minum pada awak KA yang sedang berdinas di kereta api (terdiri dari Masinis, Asisten Masinis, Kondektur, Teknisi KA dan Petugas Keamanan).

Apabila dalam hal ini terdapat komponen tuslah yang tidak dapat diberikan dan tidak diberitahukan secara tertulis, maka PT Pusaka Nusantara akan dikenakan denda. Denda yang dikenakan sejumlah tempat duduk dikalikan harga komponen tuslah yang tidak dapat diberikan di hari itu.

Selain istilah tuslah, terdapat istilah lain dalam Perjanjian Kerja Sama tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*) yaitu *Service Recovery*. *Service Recovery* (*SR*) adalah bentuk pelayanan tambahan yang diberikan 1 (satu) kali secara gratis kepada penumpang kereta api dengan waktu tempuh kereta api lebih dari 5 (lima) jam dan masih memerlukan waktu perjalanan minimal 3 (tiga) jam menuju stasiun tujuan, di mana kereta api mengalami kelambatan di stasiun awal pemberangkatan, di stasiun tempat penumpang naik atau berangkat, dan

dalam perjalanan kereta api melebihi batasan waktu minimal keterlambatan.

Perjanjian Kerja Sama tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*) dapat dibatalkan apabila PT Pusaka Nusantara tidak dapat melaksanakan pekerjaan baik sebagian atau keseluruhan, pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan *Standart Operation Procedure (SOP)* yang dijadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas, tidak dapat melaksanakan *Service On Train (SOT)* dan melanggar kewajiban PT Pusaka Nusantara. Pembatalan Perjanjian Kerja Sama dilakukan setelah PT Kereta Api (Persero) mengeluarkan surat peringatan tertulis kepada PT Pusaka Nusantara sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut dengan tenggang waktu masing-masing 7 (tujuh) hari.

Apabila Perjanjian Kerja Sama dibatalkan akibat kelalaian PT Pusaka Nusantara, maka PT Pusaka Nusantara tidak diikutkan dalam pelaksanaan pekerjaan sejenis di lingkungan PT. Kereta Api (Persero) selama jangka waktu 5 (lima) tahun dan dimasukkan dalam daftar hitam (*black list*). Dalam hal ini, PT Pusaka Nusantara berhak mendapatkan pembayaran atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Selanjutnya, PT Pusaka Nusantara mengembalikan kartu tanda pengenal kepada PT KAI serta segala kerugian PT KAI dan pihak lainnya yang timbul akibat dibatalkannya perjanjian menjadi tanggung jawab PT Pusaka Nusantara. Apabila berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api (Persero) terdapat pembatalan pemberangkatan rangkaian

kereta api seterusnya, maka otomatis Perjanjian Kerja Sama ini menjadi batal demi hukum. Akibat dari pembatalan ini, bahwa PT Kereta Api (Persero) dibebaskan dari tuntutan ganti rugi.

Dalam Perjanjian Kerja Sama ini, PT Pusaka Nusantara membebaskan PT KAI terhadap beberapa resiko yang timbul. Resiko tersebut antara lain segala klaim, tuntutan, kerugian, pengeluaran, kecelakaan, kematian seseorang, kerusakan atau kehilangan atas seluruh peralatan yang berada di kereta makan yang timbul baik secara langsung maupun tidak langsung dari tindakan-tindakan atau perbuatan-perbuatan dari PT Pusaka Nusantara.

Apabila terjadi *force majeure* maka para pihak yaitu PT KAI dan PT Pusaka Nusantara akan berunding dan menentukan penyelesaiannya. *Force Majeure* merupakan suatu keadaan di luar kemampuan kedua belah pihak, seperti kebakaran, bencana alam, pemogokan, sabotase, huru-hara akibat politik, perang, tindakan pemerintah dibidang moneter dan politik baik pusat maupun daerah yang mengakibatkan prestasi dari salah satu pihak atau kedua belah pihak gagal atau tertunda.

Perjanjian Kerja Sama tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*) berlaku selama 1 (satu) tahun. Apabila PT Pusaka Nusantara akan memperpanjang perjanjian ini, maka 1 (satu) bulan sebelum perjanjian berakhir harus sudah mengajukan surat permohonan perpanjangan kepada PT KAI. Segala perselisihan yang timbul sehubungan dengan perjanjian akan diselesaikan secara musyawarah untuk

mencapai mufakat, apabila musyawarah mufakat tidak tercapai maka para pihak sepakat untuk menyelesaikan melalui pengadilan.

Selain Perjanjian antara PT KAI (Persero) dengan PT Pusaka Nusantara tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*), PT KAI (Persero) dan PT Pusaka Nusantara membuat perjanjian tentang Sewa Kereta Makan yang selanjutnya disebut sebagai Perjanjian Kerja Sama yang mengatur antara lain tentang: a) Hak dan Kewajiban; b) Jangka Waktu; c) Pembatalan Perjanjian; d) Denda dan Sanksi; e) Perselisihan.

Hak dan kewajiban yang tertuang dalam Pasal 3 Perjanjian Kerja Sama tentang Sewa Kereta Makan yaitu :

a. PT KAI (Persero) berhak :

- 1) menerima pembayaran atas sewa kereta makan dari PT Pusaka Nusantara;
- 2) melakukan pemeriksaan atas pelaksanaan pemanfaatan kereta makan sebagai sarana untuk mengelola restoran di atas kereta api.

b. PT KAI (Persero) berkewajiban :

- 1) menyediakan 1 (satu) kereta makan yang dilengkapi dengan air dan sumber listrik sebagai fasilitas setiap rangkaian kereta api.
- 2) menjamin tersedianya kereta makan yang layak operasi.
- 3) memeriksa, memperbaiki, memelihara atau mengganti kereta makan lain yang layak operasi sesuai standar perkeretaapian.

c. PT Pusaka Nusantara berhak :

- 1) menerima kereta makan yang layak operasi sesuai standar perkeretaapian;
- 2) menerima hasil perbaikan atau penggantian kereta makan yang layak operasi dengan kereta makan lain sesuai standar perkeretaapian jika kereta makan mengalami kerusakan.

d. PT Pusaka Nusantara berkewajiban :

- 1) membayar sewa kereta makan sesuai dengan tarif yang ditentukan;
- 2) memakai kereta makan sesuai dengan peruntukannya yang telah diperjanjikan;
- 3) mengembalikan kereta makan pada saat berakhirnya perjanjian;
- 4) menggunakan fasilitas listrik sesuai kebutuhan;
- 5) menjaga dan memelihara kebersihan kereta makan;
- 6) menyediakan kotak obat, pemadam kebakaran serta menjaga keutuhan dan kelengkapan dalam rangkaian kereta makan;
- 7) membuat laporan atas penggunaan kereta makan;
- 8) menyediakan buku *checklist* terhadap kehandalan sarana kereta makan.

Perjanjian Kerja Sama tentang sewa kereta makan berlaku selama 6 (enam) bulan. Apabila PT Pusaka Nusantara akan memperpanjang perjanjian ini, maka 30 (tiga puluh) hari sebelum perjanjian berakhir harus sudah mengajukan surat permohonan perpanjangan kepada PT KAI. Dalam hal ini PT KAI berhak membatalkan perjanjian apabila PT Pusaka

Nusantara tidak melaksanakan perjanjian baik sebagian atau keseluruhan, perjanjian yang dilaksanakan tidak sesuai dengan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian sewa kereta makan. Sebelum perjanjian ini dibatalkan, PT KAI mengeluarkan surat peringatan tertulis kepada PT Pusaka Nusantara sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut dengan tenggang waktu masing-masing 7 (tujuh) hari. PT Pusaka Nusantara dapat dikenakan denda atau sanksi apabila melakukan pembayaran sewa melebihi jangka waktu yang telah ditentukan. Jika para pihak terjadi perselisihan, maka akan diselesaikan dengan musyawarah mufakat. Apabila jalan musyawarah mufakat tidak tercapai kesepakatan, maka diselesaikan melalui pengadilan.

Perjanjian Kerja Sama antara PT. Pusaka Nusantara dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero), berisi sebagian besar ketentuan-ketentuan yang umumnya diatur dalam sebuah Perjanjian Kerja Sama. Perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak selanjutnya mengikat PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta secara sah.

2. Hubungan Kerja Antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan Pramugari

Berdasarkan Perjanjian Kerja Sama dengan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang telah disepakati bersama, kemudian PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta mengadakan perekrutan pekerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Mengacu pada Keputusan Direksi PT.

Pusaka Nusantara No: 11/KEP/2004 tentang Pengadaan Karyawan Baru di Lingkungan PT. Pusaka Nusantara menyatakan bahwa terdapat persyaratan yang wajib dipenuhi oleh seorang pelamar untuk mengikuti seleksi pengadaan karyawan baru. Syarat-syarat tersebut meliputi persyaratan administrasi, pendidikan, usia dan persyaratan lainnya. Setelah calon pramugari memenuhi persyaratan administrasi, maka selanjutnya akan memenuhi persyaratan pendidikan, usia dan persyaratan lainnya yaitu:

- a. Ijasah minimal Sekolah Menengah Pariwisata atau sederajat, untuk lulusan SMU harus sudah pernah mengikuti kursus pendidikan pelayanan atau perhotelan;
- b. Umur 18 – 32 tahun;
- c. Tinggi badan minimal 162 cm;
- d. Berat badan 52 – 62 kg;
- e. Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis lebih diutamakan.

Calon pramugari yang telah memenuhi semua persyaratan tersebut wajib mengikuti beberapa tahapan tes antara lain tes tertulis, wawancara, psikotes, dan seleksi fisik. Dari keempat jenis tes yang dilakukan oleh calon pramugari, yang lebih diutamakan yaitu seleksi fisik. Calon pramugari yang memiliki fisik menarik lebih dipertimbangkan untuk diterima menjadi pramugari.

Selanjutnya, calon pramugari yang lolos tes wajib mengikuti *job training*. Waktu yang diberikan untuk *job training* yaitu 3 (tiga) bulan.

Selama waktu tersebut calon pramugari akan dilihat cara kerjanya dalam melayani penumpang di atas kereta api. Calon pramugari dalam melayani penumpang dituntut untuk baik, ramah, sopan, dan murah senyum. Pelaksanaan *job training* tidak dicantumkan dalam Keputusan Direksi PT. Pusaka Nusantara No: 11/KEP/2004 tentang Pengadaan Karyawan Baru di Lingkungan PT. Pusaka Nusantara karena ketentuan *job training* ini hanya perjanjian lisan antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari. Tujuan dari *job training* yaitu agar calon pramugari dapat bekerja dengan baik selama perjalanan kereta api. Calon Pramugari yang dapat melayani penumpang di perjalanan kereta api dengan baik selama *job training*, maka akan diterima menjadi pramugari kereta api di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta.

Calon pramugari yang diterima sebagai pramugari, selanjutnya menandatangani perjanjian yang telah dibuat oleh Bagian Personalia PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta yaitu Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara yang selanjutnya disebut sebagai perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut, memiliki jangka waktu selama 12 (dua belas) bulan dan dapat diperpanjang 1 (satu) tahun dengan membuat surat lamaran baru. Apabila jangka waktu tersebut berakhir, maka hubungan kerja antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari juga akan berakhir.

Isi dari Perjanjian Kerja antara lain mengatur tentang: a) Hak dan Kewajiban; b) Masa Berlaku Perjanjian Kerja; c) Tenggang Waktu

Pembaharuan Perjanjian; d) Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun hak dan kewajiban pramugari tertuang di dalam Pasal 4 Perjanjian Kerja yaitu :

a. Pramugari berhak :

- 1) mendapatkan penghasilan berupa imbalan yang besarnya berdasarkan Upah Minimum yang berlaku di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta;
- 2) mendapatkan pembayaran upah paling lambat pada akhir bulan;
- 3) mendapat fasilitas lain yang ditentukan berdasarkan peraturan atau ketentuan yang berlaku di lingkungan PT. Pusaka Nusantara.

b. Pramugari berkewajiban :

- 1) melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab;
- 2) melaksanakan pekerjaan sesuai *Standart Operasion Procedure (SOP)* yang telah ditetapkan oleh PT. Kereta Api (Persero);
- 3) menjaga etika penampilan dan etika pelayanan;
- 4) menjaga ketertiban, keamanan, dan rahasia perusahaan secara keseluruhan;
- 5) tunduk dan taat kepada seluruh peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan PT. Pusaka Nusantara.

Masa berlaku perjanjian kerja untuk pramugari adalah 1 (satu) tahun, yang tertuang di dalam Pasal 2 Perjanjian Kerja. Pramugari tidak berhak menuntut pesangon atau ganti rugi berupa apapun setelah masa berlaku perjanjian kerja berakhir. Tenggang waktu pembaharuan

perjanjian kerja pramugari tertuang dalam Pasal 3 Perjanjian Kerja yaitu selama 30 (tiga puluh) hari. Pemutusan hubungan kerja pramugari tertuang dalam Pasal 5 Perjanjian Kerja yang menyatakan bahwa PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan sepihak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian apabila pramugari meninggal dunia, mengundurkan diri, tidak cakap atau tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik, menikah, dan melanggar tata tertib, membocorkan rahasia perusahaan, melakukan perbuatan hukum atau melakukan perbuatan-perbuatan kesalahan berat di lingkungan PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta.

Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Bagian Personalia PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta berlaku untuk semua pekerja *outsourcing* baik laki-laki maupun perempuan. Hak dan kewajiban antara pekerja laki-laki dan perempuan tidak dibedakan, selain itu pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan tunjangan, melainkan hanya mendapatkan gaji pokok sebesar Upah Minimum Propinsi (UMP) kecuali kapten awak restorasi. Tunjangan hanya diberikan kepada kapten awak restorasi karena tanggung jawabnya lebih besar, misalnya terjadi komplain penumpang terhadap pelayanan yang kurang memuaskan atau komplain mengenai kehilangan barang. Besar tunjangan untuk kapten awak restorasi sebesar Rp 50.000,00 setiap bulan. Berdasarkan hasil penelitian di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta gaji kapten awak restorasi dalam satu bulan yaitu Rp 898.000,00 ditambah dengan tunjangan Rp 50.000,00, sehingga gaji

kapten awak restorasi kurang lebih Rp 948.000,00 setiap bulan. Hal ini berbeda lagi dengan pekerja *outsourcing* lain seperti pramugari. Setiap bulan pramugari hanya menerima Upah Minimum Propinsi (UMP) yaitu Rp 898.000,00.

Menurut pramugari di Kereta Taksaka II, gaji yang mereka terima masih dirasa kurang karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani yaitu bekerja selama kurang lebih 22 (dua puluh dua) jam dengan rute perjalanan dari Stasiun Tugu menuju Stasiun Gambir dan sebaliknya dari Stasiun Gambir menuju Stasiun Tugu. Sedangkan menurut Bagian Personalia PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, gaji yang diterima pekerja *outsourcing* sudah cukup karena sudah melebihi Upah Minimum Propinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu Rp 892.660,00. Selain itu, dalam setiap kali berdinass semua pekerja *outsourcing* antara lain pimpinan awak restorasi, pramugara, pramugari, koki dan petugas *On Trip Cleaning (OTC)* mendapatkan uang jalan. Uang jalan didapatkan dari hasil penjualan di restorasi Kereta Taksaka II. Dalam hal ini kapten awak restorasi yang membagi uang jalan bagi pekerja di atas kereta api. Jumlah uang jalan yang didapatkan belum ditetapkan oleh PT Pusaka Nusantara sehingga pembagian uang jalan disesuaikan dengan laba yang didapatkan selama perjalanan kereta api.

PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta menyatakan bahwa semua pekerja *outsourcing* telah didaftarkan dalam JAMSOSTEK (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) kecuali asuransi kesehatan. Dalam hal ini, PT.

Pusaka Nusantara akan mengganti biaya pengobatan dengan menunjukkan kwitansi pembayaran dari rumah sakit. Besar asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan kepada pekerja maksimal Rp 50.000,00. Alasan PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak memberikan asuransi kesehatan karena pihak PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta belum mampu membayar asuransi kesehatan kepada PT JAMSOSTEK.

Perjanjian Kerja telah memenuhi ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perjanjian Kerja tersebut mengatur mengenai identitas perusahaan, identitas pekerja, jenis dan tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, jangka waktu perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja yang dibuat, serta tanda tangan para pihak. Perjanjian Kerja ini dapat dikatakan sah apabila telah memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata yaitu:

1) Adanya kesepakatan

Perjanjian Kerja terdiri atas dua pihak dimana pihak pertama mewakili PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dan pihak kedua mewakili pramugari. Dalam perjanjian ini kedua belah pihak menunjukkan bahwa baik PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta maupun pramugari dianggap menyepakati perjanjian kerja beserta segala isinya.

2) Adanya kecakapan untuk membuat suatu perjanjian

Syarat ini telah terpenuhi karena pramugari yang diterima di PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta harus memenuhi kriteria usia, sehat jasmani, dan rohani yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter.

3) Adanya suatu hal tertentu

Ketentuan ini telah terpenuhi dengan adanya pekerjaan yang diperjanjikan beserta segala hak dan kewajiban bagi para pihak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja dan disepakati para pihak.

4) Adanya suatu sebab yang halal

Isi Perjanjian Kerja tidak ada yang bertentangan dengan ketertiban umum dan kesusilaan. Perjanjian Kerja ini dibuat dengan sebab untuk mengatur hubungan kerja antara PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari. Berarti syarat mengenai sebab yang halal telah terpenuhi.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara dibuat dalam bentuk tertulis, menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai larangan mengadakan masa percobaan kerja, dalam hal ini pramugari harus melaksanakan *job training* terlebih dahulu sebelum menjadi pekerja di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta selama kurang lebih 3 (tiga) bulan dan selanjutnya pramugari yang dapat melayani penumpang dengan

baik selama *job training* maka akan diterima sebagai pramugari. Pelaksanaan *job training* ini tidak dicamtumkan dalam Perjanjian Kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan karena dalam Pasal 2 Perjanjian Kerja menyatakan bahwa jangka waktu perjanjian adalah 12 (dua belas) bulan. Berdasarkan ketentuan Pasal di atas, PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta menetapkan ketentuan tentang jangka waktu Perjanjian Kerja terhadap pramugari selama 12 (dua belas) bulan dan dapat diperpanjang dengan surat lamaran baru. Ketentuan ini tidak berlaku jika pekerja melakukan pelanggaran berat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 5 Perjanjian Kerja, karena pramugari akan mendapatkan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Setelah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dinyatakan sah, maka Perjanjian Kerja mengikat kedua belah pihak antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari. Adanya Perjanjian Kerja tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan hukum antara pramugari dengan PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta. Pramugari hanya memiliki hubungan hukum dengan PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta selaku perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja melalui Perjanjian Kerja, meskipun pramugari setiap hari bekerja di PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta.

Pramugari mempunyai kewajiban yang harus dilakukan di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta yaitu wajib mentaati peraturan yang

tertuang dalam Perjanjian Kerja. Perjanjian ini merupakan perjanjian baku atau *standart contract*, karena proses pembuatannya tidak melibatkan pramugari dan seluruh klausula dalam perjanjian disusun secara sepihak oleh PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta sehingga pramugari hanya menandatangani perjanjian tersebut.

Dari hasil penelitian dapat dikemukakan, karena pramugari tidak dilibatkan dalam penyusunan Perjanjian Kerja, maka terdapat beberapa kepentingan yang tidak dicantumkan secara detail dalam perjanjian tersebut. Sebagai contoh misalnya ketentuan tentang jam kerja pramugari, hak-hak khusus pramugari, serta uang lembur. Pramugari tidak diberikan waktu banyak untuk membaca dan memahami isi Perjanjian Kerja. Bahkan terdapat pramugari yang tidak membaca Perjanjian Kerja. Ini berakibat masih banyak pramugari yang tidak memahami isi dari perjanjian yang telah mereka tandatangani.

Pramugari wajib mentaati Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara yang telah dibuat oleh PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Pramugari yang melanggar peraturan yang tertuang dalam perjanjian kerja tersebut akan mendapat hukuman disiplin dari PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta. Terdapat 2 (dua) macam hukuman disiplin antara lain hukuman disiplin ringan dan berat. Hukuman disiplin ringan terdiri dari peringatan lisan, peringatan tertulis pertama, dan peringatan tertulis kedua. Peringatan lisan diberikan apabila pekerja melakukan

kesalahan kecil seperti melayani penumpang tidak sesuai dengan standar operasional. Peringatan tertulis pertama diberikan apabila pekerja tidak masuk kerja tanpa ijin dan sering terlambat masuk kerja. Peringatan tertulis kedua apabila pekerja telah menerima peringatan tertulis pertama akan tetapi masih melanggar kesalahan yang sama.

Selanjutnya, hukuman disiplin berat yaitu pembebasan dari jabatan atau pekerjaan, pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat dan tidak atas permintaan sendiri. Hukuman disiplin berat pernah dilakukan oleh pihak PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta kepada seorang pekerja yang memakai narkoba. Pekerja tersebut diberhentikan dengan pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat.

Selain mentaati Perjanjian Kerja, pramugari juga harus mentaati peraturan yang dibuat oleh PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta. Apabila pramugari melanggar peraturan PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta, maka pihak PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta dapat meminta kepada PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta untuk mengingatkan pekerjanya. Selanjutnya, jika pekerja tersebut tetap tidak mengindahkan maka PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta dapat meminta kepada PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta untuk mengganti pramugari yang bersangkutan dengan pramugari yang baru.

C. Pengaturan Jam Kerja Pramugari di Kereta Taksaka II

Jam kerja merupakan jaminan perlindungan bagi pekerja atau buruh di tempat kerja yang mengatur tentang waktu kerja. Hal ini untuk menghindari adanya perlakuan tidak manusiawi terhadap pekerja karena jam kerja yang berlebihan, sehingga dapat menganggu kesehatan dan keselamatan. Sebelum membahas mengenai pengaturan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II, akan dipaparkan terlebih dahulu tugas dari pramugari di Kereta Taksaka II.

Pramugari bertugas melayani secara langsung kepada penumpang dalam pelayanan makanan dan minuman, selimut, bantal, *face towel*, dan lain-lain. Pramugari harus berjalan di dalam gerbong Kereta Taksaka II untuk melayani penumpang dengan menawarkan menu makanan. Selanjutnya, mengantar pesanan yang telah dipesan oleh penumpang di kereta api.

Dalam satu rangkaian Kereta Taksaka II terdapat 8 (delapan) gerbong kereta api yang mampu mengangkut 416 penumpang dalam 1 (satu) kali perjalanan. Selain itu, terdapat 3 (tiga) pramugari untuk melayani penumpang di kereta api. Berdasarkan rata-rata jumlah penumpang, maka 1 (satu) pramugari harus melayani 178 penumpang atau sekitar 2 (dua) sampai 3 (tiga) gerbong kereta api. Melihat dari jumlah gerbong dan penumpang yang harus dilayani di kereta api, maka hal ini menyebabkan pramugari merasa lelah.

Pramugari yang dipekerjakan di kereta eksekutif seperti Kereta Taksaka II bekerja lebih berat dibandingkan dengan Kereta Prameks. Pramugari yang bekerja di Kereta Taksaka II mempunyai langkah kerja sesuai

dengan Keputusan Direksi PT Kereta Api (Persero) No. Kep. U/LL.006/IV/5/KA-2010 tentang *Standart Operation Procedure (SOP)* Pelayanan di Atas Kereta PT. Kereta Api (Persero) yaitu:

- a. Tiga puluh menit sebelum kereta api berangkat melakukan *boarding position*;
- b. Sepuluh menit setelah kereta berangkat, melakukan penyampaian selimut untuk kereta yang berangkat pada malam hari kepada penumpang dengan sopan dan ramah;
- c. Menyiapkan daftar menu makanan di belakang tempat duduk penumpang dan menawarkan kepada penumpang selama dalam perjalanan dengan ramah dan sopan;
- d. Dilarang keras menyodorkan makanan dan minuman atau apapun kepada penumpang tanpa persetujuan penumpang terlebih dahulu;
- e. Mencatat pesanan makanan dan minuman dibuku pesanan;
- f. Menyajikan makanan dan minuman dalam kondisi tertutup;
- g. Apabila memberikan pesanan kepada penumpang, cek sekali lagi apakah pesanan tersebut telah sesuai dan pastikan bahwa penumpang tersebut yang memesan;
- h. Meminta maaf kepada pemesan, apabila pesanan tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan;
- i. Menginformasikan kepada pemesan apabila makanan yang dipesan telah habis dan menawarkan menu lain apabila pemesan ingin mengganti dengan makanan lain;

- j. Menginformasikan sesaat sebelum kereta berhenti di stasiun antara serta menginformasikan daerah atau objek wisata yang akan dilalui kereta tersebut;
- k. Apabila terjadi gangguan selama perjalanan kereta api dan memerlukan *service recovery*, maka pramugara atau pramugari menginformasikan kepada penumpang bahwa penumpang akan mendapatkan *service* makanan yaitu mie instan berupa pop mie. Selanjutnya, pramugara atau pramugari akan menawarkan kepada penumpang bahwa *service* mie instan berupa pop mie akan dibawa pulang atau dimakan di dalam kereta.
- l. Melakukan penagihan bon pesanan kepada pemesan dengan ramah dan sopan;
- m. Melakukan penarikan peralatan makanan dan minuman bekas penjualan dengan tidak melibatkan petugas *On Trip Cleaning (OTC)*.

Tugas pramugari yang dipekerjakan di Kereta Prameks tidak serumit di Kereta Taksaka II. Pramugari yang dipekerjakan di Kereta Prameks hanya menjual makanan ringan saja di dalam kereta dengan mendorong *trolley* dan berjalan di dalam kereta api.

Pramugari Kereta Taksaka II harus bisa menjalankan langkah-langkah kerja yang telah diatur dalam Keputusan Direksi PT Kereta Api (Persero) No. Kep. U/LL.006/IV/5/KA-2010 tentang *Standart Operation Procedure (SOP) Pelayanan di Atas Kereta PT. Kereta Api (Persero)*. Pramugari yang melanggar peraturan yang berlaku di PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta akan

diberikan peringatan oleh PT Pusaka Nusantara. Selama bekerja, pramugari harus disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Seorang pramugari senior dalam menjalankan tugasnya akan membimbing pramugari junior selama bekerja di Kereta Taksaka II. Menurut pramugari, awalnya bekerja di Kereta Taksaka II merasa kesulitan karena harus berjalan di dalam gerbong kereta yang sedang melaju, apalagi sambil membawa baki berisi makanan dan minuman yang tidak boleh tumpah. Tetapi lambat laun, pramugari menjadi terbiasa dengan tugas-tugas yang dijalannya tersebut.

Pramugari bekerja mulai pukul 08.00 WIB. Semua pegawai yang dipekerjakan di Kereta Taksaka II antara lain pimpinan awak restorasi, koki, pramugara, pramugari, dan *On Trip Cleaning* (OTC) harus sudah hadir di Kantor PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta yang terletak di Jalan Wongsodirjan No. 22 A Yogyakarta untuk presensi dan *breefing*. Selanjutnya, para pegawai akan berjalan kaki sekitar 1 (satu) kilometer menuju Depo. Depo merupakan tempat pembersihan kereta api. Selama di Depo, mereka akan mempersiapkan segala keperluan yang diperlukan.

Pimpinan awak restorasi, koki, pramugara, pramugari, dan *On Trip Cleaning* (OTC) akan melakukan pekerjaannya masing-masing selama di Depo. Pramugari dibantu pramugara akan merapikan bantal dan mengganti sarung bantal yang sudah kotor dengan sarung bantal yang baru untuk 7 (tujuh) gerbong kereta. Selanjutnya, pramugari mempersiapkan sendok dan garpu yang ditutup plastik serta tisu.

Setelah pekerjaan pramugara dan pramugari selesai, maka akan diberikan waktu untuk berias diri dan merapikan seragam yang dibalut dengan setelan *blazer*. Pukul 09.30 WIB kereta api ditarik dari Depo menuju Stasiun Tugu. Pramugara dan pramugari berpasangan melakukan *boarding position* dengan selalu tersenyum dan ramah di depan pintu masuk Kereta Taksaka II. Pukul 10.00 WIB kereta api berangkat menuju Stasiun Gambir. Di setiap stasiun antara pramugari melakukan *announcer*, yaitu memberikan informasi kepada penumpang 5 (lima) menit sebelum kereta berhenti di stasiun antara serta menginformasikan daerah atau objek wisata yang akan dilalui kereta api tersebut.

Pramugari akan menawarkan menu makanan kepada penumpang selama perjalanan di kereta api. Kereta Taksaka II akan berhenti di Stasiun Gambir yang selanjutnya dari Stasiun Gambir akan dibawa ke Stasiun Manggarai untuk dibersihkan. Selama Kereta Taksaka II dibersihkan, semua pegawai yaitu pimpinan awak restorasi, koki, pramugara, pramugari, dan *On Trip Cleaning (OTC)* akan mempersiapkan diri untuk bertugas di dalam kereta api menuju Stasiun Tugu. Kereta Taksaka II sampai di Stasiun Tugu sekitar pukul 05.30 WIB, jika tidak mengalami keterlambatan.

Pada sarana transportasi umum seperti kereta api, tidak menutup kemungkinan terjadi keterlambatan waktu kedatangan maupun keberangkatan. Keterlambatan kereta api bisa diakibatkan karena ada kereta api lain yang anjlok atau terjadi kecelakan. Keterlambatan ini biasanya tidak hanya 1 (satu) atau 2 (dua) jam, namun bisa mencapai 2 (dua) hari. Menurut pramugari,

Kereta Taksaka II pernah mengalami keterlambatan selama 24 (dua puluh empat) jam. Selama itu, pramugari menginap di stasiun yang telah ditentukan.

Menurut Pasal 78 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja harus memenuhi syarat persetujuan dari pekerja atau buruh yang bersangkutan dan waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Dalam hal ini, pengusaha wajib membayar upah kerja lembur. PT Pusaka Nusantara memberikan upah kerja lembur untuk pekerja *outsourcing* di Kereta Taksaka II terkait mengenai keterlambatan kereta. Perhitungan uang lembur dihitung sebesar Rp 1.500,00 setiap jam sampai Rp 2.000,00 setiap jam. Namun, ketentuan mengenai upah lembur ini tidak dicantumkan dalam peraturan tertulis.

Melihat uraian kerja dan waktu kerja pramugari di atas, membuat pramugari mudah lelah. Pramugari di Kereta Taksaka II, selama bekerja memerlukan waktu istirahat yang cukup. Pramugari diberi waktu istirahat kurang lebih 1 (satu) jam di Stasiun Manggarai. Selama di Stasiun Manggarai, pramugari dipersilakan mandi dan mempersiapkan diri untuk melayani penumpang dari Stasiun Gambir menuju Stasiun Tugu.

Selain itu, pramugari diberikan waktu untuk beristirahat dari pukul 23.00 WIB sampai pukul 04.00 WIB. Pramugari beristirahat di ruang operator kira-kira berukuran 2 x 1,5 meter dan pramugara di mushola. Ruang operator

tidak hanya digunakan untuk 1 (satu) pramugari saja, namun 3 (tiga) sampai 4 (empat) pramugari. Ruang istirahat pramugari di dalamnya terdapat almari kecil dan tempat untuk penyimpanan baju para pegawai serta peralatan yang dibutuhkan kru di dalam kereta api. Hal ini menyebabkan pramugari terkadang merasa tidak nyaman dan sulit tidur pada malam hari.

Dari uraian di atas terlihat bahwa waktu kerja pramugari sangat panjang dan melelahkan, meskipun Bagian Personalia PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta menyatakan telah menyusun dan mengatur jadwal kerja pramugari sedemikian rupa agar pramugari bisa bekerja dengan baik dan tidak melelahkan. Pramugari dalam 1 (satu) minggu masuk 3 (tiga) kali dinas dan diberi kesempatan libur 1 (satu) kali. Ketentuan ini disusun untuk semua pekerja *outsourcing* di Kereta Taksaka II, termasuk pramugari. Menurut pramugari, meskipun tugas mereka cukup berat dan melelahkan, namun pekerjaan ini sudah menjadi tanggung jawab pramugari di kereta api. Dalam hal ini, pramugari wajib mentaati Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara. Selain itu, pramugari juga wajib menjalankan *Standart Operation Procedure (SOP)* Pelayanan di Atas Kereta PT. Kereta Api (Persero).

Pramugari harus siap berdinass kapan saja, meskipun dalam keadaan libur. Selain itu, karena pramugari bekerja dibidang pelayanan jasa transportasi maka pramugari tidak mendapat libur pada hari libur resmi (misalnya pada hari minggu atau pada hari raya keagamaan). Alasanya karena pada hari libur resmi biasanya penumpang bertambah banyak sehingga menuntut adanya

penambahan pramugari yang bekerja di kereta api. PT Pusaka Nusantara mempekerjakan pramugari pada hari libur resmi karena jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan secara terus menerus. Hal ini sesuai dengan Pasal 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 223/MEN/2003 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, bahwa dalam keadaan tertentu pengusaha dapat mempekerjakan pekerja atau buruh pada hari libur resmi berdasarkan kesepakatan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha. Selain itu, PT Pusaka Nusantara memberikan upah kerja lembur sebesar Rp 10.000,00 dalam 1 (satu) kali berdinias. Hal ini juga telah sesuai dengan Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 223/MEN/2003 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus, yang menyatakan pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur bagi pekerja atau buruh.

Menurut pramugari upah kerja lembur yang diberikan tidak sesuai dengan waktu kerja yang dijalankan yaitu selama 22 (dua puluh dua) jam untuk melayani penumpang dari rute Stasiun Tugu menuju Stasiun Gambir dan sebaliknya dari Stasiun Gambir menuju Stasiun Tugu. Pengaturan mengenai adanya lembur dan besarnya uang lembur untuk pramugari di Kereta Taksaka II tidak dicantumkan dalam peraturan tertulis.

Melihat waktu kerja panjang yang dijalankan oleh pramugari di atas kereta api yaitu antara pukul 08.00 WIB sampai 05.30 WIB, maka perlu ada pengaturan yang mengatur jam kerja pramugari agar lebih meperhatikan hak-

hak pramugari secara wajar sehingga terlihat lebih layak. Dari hasil penelitian di PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dapat dikemukakan bahwa jam kerja yang dijalankan oleh pramugari telah melebihi jam kerja yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara. Menurut Pasal 14 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara mengenai waktu kerja karyawan perusahaan bahwa waktu kerja di kantor adalah 7 (tujuh) jam dalam sehari dan maksimal 40 (empat puluh) jam dalam seminggu.

Kenyataannya jam kerja yang dijalankan pramugari di Kereta Taksaka II tidak mengacu pada Pasal 14 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara yang telah diuraikan di atas. Pramugari di Kereta Taksaka II setiap hari bekerja kurang lebih selama 22 (dua puluh dua) jam. Selain itu, pemberlakuan jam kerja ini juga telah melebihi jam kerja dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;

Pramugari adalah pekerja yang bekerja dibidang pelayanan jasa trasportasi di Kereta Taksaka II. Pasal 3 angka (1) huruf (b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP/223/MEN/2003 tentang Jenis Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus menyatakan bahwa perusahaan dapat mempekerjakan pekerja atau buruh secara terus

menerus pada pekerjaan dibidang pelayanan jasa transportasi. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut di dalamnya tidak mengatur mengenai batas jam kerja yang harus dilaksanakan pekerja atau buruh yang bekerja secara terus menerus. Melihat ketentuan yang telah diuraikan di atas pramugari bekerja dalam jam kerja panjang, karena pramugari bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara.

Bagian Personalia PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta mengakui adanya jam kerja panjang yang dijalankan oleh pramugari karena mereka bekerja melebihi jam kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara dan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini Bagian Personalia PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta juga mengakui adanya pemberlakuan jam kerja panjang yang dijalankan pramugari selama 22 (dua puluh dua) jam. Alasannya yaitu jam kerja yang mereka jalani melebihi jam kerja yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun pramugari bekerja dalam melayani penumpang di kereta api dan jam kerja panjang harus dijalankan pramugari.

Selain itu dalam menjalankan jam kerja panjang yang melebihi waktu kerja, pekerja atau buruh wajib mendapatkan upah kerja lembur. Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja wajib membayar upah kerja lembur. Peraturan lain yaitu pada Pasal 5 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP/223/MEN/2003 tentang Jenis

Dan Sifat Pekerjaan Yang Dijalankan Secara Terus Menerus menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja yang dipekerjakan secara terus menerus wajib membayar upah kerja lembur bagi pekerja.

Dalam hal ini PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta memberikan upah kerja lembur kepada pramugari pada saat kereta mengalami keterlambatan dan bekerja pada hari libur resmi, namun tidak diatur dalam peraturan tertulis. PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta juga tidak mengatur mengenai upah kerja lembur pramugari. Alasan PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta tidak memberikan upah kerja lembur kepada pramugari karena PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan pramugari. Dalam hal ini pramugari adalah pekerja PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, sehingga yang mengatur mengenai hal tersebut adalah PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta. Jadi PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta tidak mempunyai hak memberikan upah lembur bagi pramugari. Pengaturan mengenai adanya lembur dan besarnya uang lembur untuk pekerja *outsourcing* di Kereta Taksaka II tidak dicantumkan dalam peraturan tertulis baik di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta maupun di PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta. Sehingga pramugari tidak mempunyai hak untuk menuntut adanya uang lembur dan besarnya uang lembur.

Menurut Bagian Personalia PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, ketentuan tentang waktu kerja dalam Pasal 14 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara tersebut, tidak diperuntukkan untuk

pramugari. Pasal tersebut hanya diperuntukkan untuk pegawai tetap di PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, bukan untuk pekerja *outsourcing* termasuk pramugari. PT Pusaka Nusantara tidak mengatur ketentuan khusus bagi pekerja *outsourcing*, namun mereka terikat Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara. Dalam perjanjian ini juga tidak diatur mengenai jam kerja untuk pramugari. Isi dari Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara antara lain tentang a) Hak dan Kewajiban; b) Masa Berlaku Perjanjian Kerja; c) Tenggang Waktu Pembaharuan Perjanjian; d) Pemutusan Hubungan Kerja. Melihat Pasal 14 ayat (2) Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara yang mengatur jumlah jam kerja selama 7 (tujuh) jam dalam 1 (satu) hari dan maksimal 40 (empat puluh) jam dalam seminggu, kemudian melihat kenyataan bahwa pramugari harus bekerja selama kurang lebih 22 (dua puluh dua) jam, maka PT Pusaka Nusantara perlu membuat pengaturan khusus mengenai jam kerja untuk pramugari.

Terkait mengenai jam kerja panjang bagi pramugari, PT. KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta tidak mencantumkan secara tertulis mengenai pengaturan jam kerja bagi pramugari atau pekerja *outsourcing* lain yaitu pimpinan awak restorasi, pramugara, koki dan petugas *On Trip Cleaning (OTC)* di Kereta Taksaka II. Pekerja yang dipekerjakan oleh PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta di Kereta Taksaka II harus mematuhi *Standart Operation Procedure (SOP)* Pelayanan di Atas Kereta Api PT Kereta Api (Persero). Dalam hal ini, *Standar Operational Procedure (SOP)* tersebut tidak

menyebutkan secara tertulis mengenai jam kerja pramugari, hanya menyebutkan langkah-langkah kerja bagi pramugari di kereta api.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa memang tidak ada pengaturan secara tertulis mengenai jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II baik dalam Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara maupun Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara. Pekerja *outsourcing* seperti pramugari yang dipekerjakan PT Pusaka Nusantara di Kereta Taksaka II harus mematuhi *Standart Operation Procedure (SOP)* PT. Kereta Api (Persero). Meskipun dalam *Standar Operational Procedure (SOP)* tersebut tidak disebutkan secara tertulis mengenai jam kerja pramugari di kereta api, namun karena Kereta Taksaka II ini melayani rute dari Stasiun Tugu menuju Stasiun Gambir dan sebaliknya dari Stasiun Gambir menuju Stasiun Tugu faktanya ini membuat jam kerja pramugari menjadi sangat panjang. Selain itu pengaturan mengenai jam kerja pramugari juga tidak diatur dalam perjanjian antara PT Kereta Api (Persero) dengan PT Pusaka Nusantara tentang Pelayanan di Atas Kereta Api (*Service On Train*). Dalam hal ini, perlu adanya pengaturan khusus mengenai jam kerja pramugari di kereta api atau kompensasi berupa perbaikan penghasilan agar pekerjaan pramugari terlihat lebih layak.

D.Pengaturan Hak-Hak Khusus Pramugari di Kereta Taksaka II

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan beberapa keringanan

kepada pekerja atau buruh perempuan karena secara kodrati perempuan mempunyai fungsi reproduksi. Kondisi dan daya tahan tubuh perempuan secara medis juga lebih lemah dari laki-laki sehingga wajar jika pekerja atau buruh perempuan memperoleh fasilitas kemudahan. Badan wanita ada kalanya lemah yaitu pada saat hamil, melahirkan atau gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita pada waktu haid. Semua itu harus menjadi dasar pertimbangan dalam menentukan norma kerja bagi perempuan.

Dari hasil penelitian di PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, ditemukan bahwa hak-hak khusus pekerja perempuan yang biasanya diberikan oleh perusahaan dan diamanatkan dalam Pasal 76, 81, 82, 83, 84, dan 93 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara. Hak-hak khusus pekerja perempuan yang diatur bagi pramugari hanya sebatas diberikannya makanan dan minuman selama di tempat kerja. Sedangkan hak-hak khusus perempuan yang lain, seperti hak istirahat haid hari pertama dan kedua, hak istirahat pekerja perempuan yang melahirkan, keguguran, dan menyusui, hak perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai 07.00, serta hak antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai 05.00 tidak diberikan.

Hak-hak khusus pekerja perempuan tersebut diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun tidak diatur di dalam Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara. Hak-hak khusus pekerja perempuan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hak istirahat haid hari pertama dan kedua

Hak istirahat haid hari pertama dan kedua merupakan hak bagi pekerja perempuan yang sakit untuk tidak masuk kerja dikarenakan sedang haid (datang bulan) pada hari pertama dan kedua. Seorang perempuan yang tidak hamil setiap bulannya pasti haid atau datang bulan. Selama haid atau datang bulan seorang perempuan diantaranya merasa sakit, lemah, lemas, bahkan pusing dan mual-mual. Kodrat seorang perempuan ini harus dimaklumi, karena pekerja atau buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit, maka tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua selama haid. Sesuai dengan ketentuan Pasal 81 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.

Dari hasil penelitian di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dapat dikemukakan bahwa seorang pramugari tidak mendapat cuti haid selama bekerja, namun diberikan kesempatan ijin tidak masuk kerja pada waktu haid hari pertama dan kedua. Pramugari bisa mendapatkan ijin dengan catatan ada pramugari lain yang menggantikannya untuk bekerja di kereta api, namun jika tidak ada yang menggantikannya maka tetap masuk kerja. Pramugari yang tidak mendapatkan ijin untuk tidak masuk kerja karena haid, maka diberikan kesempatan istirahat sejenak di dalam ruang operator Kereta Taksaka II. Selama istirahat di ruang operator, pramugari tidak sepenuhnya bebas kerja sehingga jika penumpang banyak dan

menuntut harus bekerja maka harus siap bekerja melayani penumpang. Pramugari harus bisa menahan rasa sakit karena tuntutan pekerjaan yang harus mereka jalani.

Menurut Bagian Personalia PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta bahwa pramugari yang ijin tidak masuk kerja karena haid, akan digantikan oleh pramugari lain yang pada saat itu sedang libur. Dalam hal ini jika tidak ada pramugari yang menggantikan maka harus tetap masuk bekerja. Selama bekerja, jika pramugari merasa sakit akan diberikan kesempatan untuk beristirahat di ruang operator Kereta Taksaka II. Pramugari yang merasakan sakit pada hari pertama dan kedua haid, sehingga tidak bisa masuk kerja maka harus membuat surat keterangan dokter sebagai bukti. Surat tersebut diberikan kepada Bagian Personalia PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, selanjutnya akan digantikan oleh pramugari lain.

Pramugari tidak mengetahui terdapat hak cuti haid hari pertama dan kedua bagi pekerja perempuan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pramugari tidak mengetahui mengenai hal ini, karena pengaturan mengenai hak cuti haid hari pertama dan kedua tidak dituangkan dalam Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara. Selain itu, dalam Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara juga tidak diatur mengenai hal ini. Alasan PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak memberikan cuti haid hari pertama dan kedua, karena dirasa akan menurunkan produksi jika setiap bulan terdapat pekerja yang ijin tidak

masuk kerja karena haid sedangkan tetap mendapatkan upah penuh 1 (satu) bulan.

Melihat waktu kerja mereka yang panjang selama kurang lebih 22 (dua puluh dua) jam, maka pramugari yang biasanya merasakan sakit selama haid pada hari pertama dan kedua, akan membawa obat penahan rasa sakit untuk mengantisipasi agar tidak merasa sakit selama bekerja di Kereta Taksaka II. PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak menyediakan tim medis untuk merawat pekerja perempuan yang sakit di kereta api, sehingga para pramugari harus mengantisipasinya dengan mempersiapkan sendiri obat-obatan sesuai kebutuhannya.

2. Hak Istirahat Pekerja Perempuan yang Melahirkan, Keguguran, dan Menyusui

Hak istirahat bagi pekerja perempuan selain hak istirahat haid antara lain:

- a. Hak istirahat melahirkan yaitu hak tidak masuk kerja sebelum saatnya melahirkan dan sesudah melahirkan dalam kurun waktu tertentu. Hak tersebut merupakan hak dasar yang hanya dimiliki oleh pekerja perempuan berkaitan dengan sistem reproduksi. Sesuai dengan ketentuan Pasal 82 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan

anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan.

- b. Hak istirahat keguguran kandungan adalah hak tidak masuk kerja bagi pekerja perempuan yang sedang mengalami keguguran kandungan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 82 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam hal ini, pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh cuti kerja selama 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai keterangan dokter kandungan atau bidan.
- c. Hak menyusui adalah hak pekerja perempuan untuk memberikan Air Susu Ibu (ASI) secara langsung kepada balitanya disela-sela jam kerja. Sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pekerja atau buruh perempuan yang anaknya masih menyusu harus diberi kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya jika hal itu harus dilakukan selama waktu kerja.

Menurut Pasal 84 Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh yang menggunakan hak istirahat melahirkan, keguguran, dan menyusui berhak mendapat upah penuh. Dalam hal ini pramugari tidak mendapatkan hak-hak tersebut karena terdapat ketentuan yang menyebutkan bahwa selama bekerja di Kereta Taksaka II

seluruh pramugari tidak diperbolehkan untuk menikah. Menurut Bagian Personalia PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, pramugari yang menikah akan diputus kontrak kerjanya atau diminta mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai pramugari. Ketentuan ini tertuang dalam Pasal 5 ayat (1) huruf (d) tentang Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT. Pusaka Nusantara yang menyatakan bahwa PT. Pusaka Nusantara dengan sepihak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja apabila pramugari telah menikah. Menurut ketentuan Pasal tersebut di atas, pramugari yang telah menikah tidak bisa dipekerjakan lagi sebagai pramugari di PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, sehingga tidak ada hak-hak khusus bagi pekerja perempuan untuk memperoleh hak istirahat melahirkan, keguguran kandungan, dan menyusui.

PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak mempekerjakan pramugari yang sudah menikah, karena dirasa akan menurunkan produksi jika terdapat hak istirahat bagi perempuan untuk jangka waktu lama sampai berbulan-bulan. Pramugari dipekerjakan mulai umur 18 sampai 32 tahun. Umur yang relatif muda dan belum menikah berbeda dengan yang sudah menikah. Pramugari yang sudah menikah akan banyak tuntutan yang dijalani seperti mengurus anak dan suami, padahal pekerjaan pramugari membutuhkan waktu yang panjang di kereta api. Selain itu, pramugari masih terlihat menarik sebelum menikah dan fisik masih kuat untuk bekerja di kereta api.

3. Perlindungan terhadap Pekerja Perempuan yang Bekerja pada Malam Hari antara Pukul 23.00 sampai 07.00.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai 07.00 adalah upaya pengusaha dalam melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai 07.00. Sesuai dengan ketentuan Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai 07.00 wajib:

- a. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
- b. Menjaga keselilaan dan keamanan selama di tempat kerja.

Pramugari mendapatkan makanan dan minuman selama waktu istirahat kerja. Makanan dan minuman yang diberikan sekurang-kurangnya 1.400 kalori yang diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak mengganti makanan dan minuman dengan uang. Untuk menentukan jenis makanan dan minuman yang diberikan kepada pekerja maka terlebih dahulu dikonsultasikan pada ahli gizi. Hal ini sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 yang menyatakan bahwa makanan dan minuman

yang bergizi harus sekurang-kurangnya 1.400 kalori dan diberikan pada waktu istirahat antara jam kerja. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut menyatakan bahwa makanan dan minuman tidak dapat diganti dengan uang.

PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta mempekerjakan pramugari pada siang dan malam hari mulai pukul 08.00 sampai 05.30. Pramugari bekerja kurang lebih 22 (dua puluh dua) jam. Dalam kurun waktu ini, pramugari perlu mendapat perlindungan selama bekerja, sehingga PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta wajib menjaga keamanan dan kesusilaan di tempat kerja. Menurut Pasal 5 huruf (a) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 menyatakan bahwa pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesusilaan pekerja atau buruh perempuan dengan menyediakan petugas keamanan di tempat kerja.

Dalam hal ini PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak menyediakan petugas keamanan untuk menjaga kesusilaan dan keamanan bagi pramugari selama bekerja di Kereta Taksaka II. Dari hasil penelitian di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta bahwa semua pekerja seperti pimpinan awak restorasi, koki, pramugara, pramugari, dan *On Trip Cleaning (OTC)* harus bisa menjaga diri selama bekerja di Kereta Taksaka II. PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak menyediakan

petugas keamanan untuk melindungi pekerja, khususnya pekerja perempuan. Alasan PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak menyediakan petugas keamanan karena PT KAI (Persero) sudah menugaskan POLSUSKA (Polisi Khusus Kereta Api) untuk menjaga keamanan di Kereta Taksaka II. Jumlah POLSUSKA biasanya 2 (dua) orang, yang bertugas sebagai petugas keamanan di kereta api. Tugas keamanan yang dijalankan POLSUSKA adalah untuk seluruh penumpang di kereta api.

Melihat jumlah POLSUSKA dibandingkan jumlah gerbong kereta api dan jumlah seluruh penumpang di kereta api dirasa kurang memadai, sehingga perlu adanya petugas keamanan khusus dari PT Pusaka Nusantara untuk pekerja perempuan di kereta api. Pramugari tidak mengetahui adanya peraturan yang mengatur tentang pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesuilaan selama di tempat kerja. Menurut Pramugari, mereka harus bisa menjaga diri selama bekerja di kereta api.

Menurut Pasal 5 huruf (b) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 bahwa pengusaha wajib menjaga keamanan dan kesuilaan pekerja atau buruh perempuan dengan menyediakan kamar mandi atau wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki. Dalam hal ini selama pramugari bekerja di Kereta Taksaka II sudah

terdapat kamar mandi atau wc yang layak dengan penerangan yang memadai serta terpisah antara pekerja atau buruh perempuan dan laki-laki.

4. Hak Antar Jemput Bagi Pekerja Perempuan yang Bekerja Antara Pukul 23.00 sampai 05.00.

Perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai 05.00 adalah upaya pengusaha dalam melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai 05.00. Sesuai dengan Pasal 76 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Selain itu dalam Pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 menyatakan bahwa pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput dimulai dari tempat penjemputan ke tempat kerja dan sebaliknya. Selanjutnya dalam Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 menyatakan bahwa pengusaha harus menetapkan tempat penjemputan dan pengantaran pada lokasi yang mudah dijangkau dan

aman bagi pekerja atau buruh perempuan. Kendaraan antar jemput harus dalam kondisi layak dan harus terdaftar di perusahaan.

Dalam hal ini PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak menyediakan angkutan antar jemput bagi pramugari yang bekerja dari pukul 08.00 sampai 05.30. Pramugari sebagian berangkat dari rumah dengan menggunakan sepeda motor menuju Kantor PT Pusaka Nusantara yang terletak di Jalan Wongsodirjan No. 22 A Yogyakarta. Selain itu, tidak semua pramugari menggunakan motor namun terdapat pramugari yang naik bus atau naik kereta api karena jarak rumahnya jauh dari Kantor PT Pusaka Nusantara (seperti ada pramugari yang berasal dari Solo). Selanjutnya semua pekerja seperti pimpinan awak restorasi, koki, pramugara, pramugari, dan *On Trip Cleaning (OTC)* akan berjalan kaki dari Kantor PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta menuju Depo dan mempersiapkan diri selama di Depo. Setelah selesai mempersiapkan diri di Depo, selanjutnya Kereta Taksaka II ditarik ke Stasiun Tugu untuk melakukan perjalanan menuju Stasiun Gambir begitu juga sebaliknya dari Stasiun Gambir menuju Stasiun Tugu.

PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta merasa angkutan antar jemput bagi pramugari tidak diperlukan. Pramugari cukup berjalan kaki dari Kantor PT Pusaka Nusantara menuju Depo yaitu tempat pembersihan kereta api. Selama di Depo, pramugari mempersiapkan segala keperluan yang dibutuhkan sebelum menuju ke Stasiun Tugu. Menurut Bagian Personalia PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta

bahwa jarak antara Kantor PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan Depo tidak jauh, jadi dirasa tidak perlu adanya angkutan antar jemput bagi pramugari sebagai pekerja perempuan yang berangkat pada pukul 08.00 dan pulang bekerja kurang lebih pukul 05.30.

Menurut pramugari Kereta Taksaka II, mereka sudah terbiasa berjalan kaki dari Kantor PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta menuju Depo yang berjarak kurang lebih 1 (satu) km. Pramugari terkadang merasa lelah sewaktu pulang di pagi hari kurang lebih pukul 05.30 karena harus berjalan kaki dari Depo menuju Kantor PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta. Semua pekerja (seperti pimpinan awak restorasi, koki, pramugara, pramugari, dan *On Trip Cleaning (OTC)*) menuju Kantor PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta untuk memberitahukan bahwa pekerja sampai di tempat tujuan dengan selamat, baru kemudian pulang ke rumah masing-masing. Melihat kenyataan seperti ini, maka perlu adanya angkutan antar jemput bagi pekerja perempuan khususnya pramugari yang bekerja dari pukul 08.00 sampai kurang lebih pukul 05.30.

Menurut Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: KEP. 224/MEN/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00 menyatakan bahwa pemberian makanan dan minuman yang bergizi, penjagaan kesusilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput

dapat diatur lebih lanjut dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal ini PT Pusaka Nusantara sebagai perusahaan penyedia atau pengerah tenaga kerja yaitu pramugari, tidak mengatur pemberian makanan dan minuman yang bergizi, penjagaan kesesilaan, dan keamanan selama di tempat kerja serta penyediaan angkutan antar jemput baik dalam Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara dan Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara. Alasan PT Pusaka Nusantara tidak mengatur mengenai hal ini karena pramugari adalah pekerja *outsourcing*.

Dari pemaparan hak-hak khusus perempuan tersebut di atas, Bagian Personalia PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta menyatakan bahwa pihak PT. Pusaka Nusantara tidak mengatur pengaturan mengenai hak-hak khusus perempuan karena pramugari di Kereta Taksaka II merupakan pekerja *outsourcing*. Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara hanya diperuntukkan untuk pegawai tetap saja, bukan untuk pekerja *outsourcing*. Meskipun peraturan khusus mengenai pekerja *outsourcing* tidak diatur di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta, akan tetapi pramugari terikat Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara. Selanjutnya, dalam Perjanjian Kerja tersebut juga tidak diatur mengenai hak-hak khusus pramugari sehingga tidak ada pengaturan mengenai hak-hak khusus pramugari sebagai pekerja *outsourcing* di kereta api. Isi dari Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka

Nusantara antara lain tentang a) Hak dan Kewajiban; b) Masa Berlaku Perjanjian Kerja; c) Tenggang Waktu Pembaharuan Perjanjian; d) Pemutusan Hubungan Kerja.

Pramugari di Kereta Taksaka II tidak mengerti terkait ada atau tidaknya pengaturan mengenai hak-hak khusus pramugari yang tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara. Pramugari harus mematuhi peraturan yang dibuat PT. Pusaka Nusantara yang tertuang dalam Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara selama bekerja di Kereta Taksaka II. Pramugari yang melanggar peraturan yang dibuat PT Pusaka Nusantara, maka akan dilakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, pramugari harus mematuhi peraturan yang dibuat PT. Pusaka Nusantara agar tidak dilakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja mempunyai hubungan hukum dengan pramugari karena antara kedua belah pihak menandatangi Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara. Selanjutnya, PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta mempekerjakan pramugari di Kereta Taksaka II. Berdasarkan hasil penelitian di PT. KAI (Pesero) DAOP VI Yogyakarta dapat dikemukakan bahwa pihak PT. KAI (Pesero) DAOP VI Yogyakarta tidak mengatur mengenai pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II, karena seharusnya yang mengatur hal tersebut adalah PT. Pusaka Nusantara. PT KAI (Persero)

dalam hal ini tidak mempunyai hak untuk mengatur dan memberikan hak-hak khusus bagi pramugari karena pramugari adalah pekerja PT Pusaka Nusantara.

PT KAI (Pesero) DAOP VI Yogyakarta hanya membutuhkan PT. Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta menyediakan pramugari untuk dipekerjakan di Kereta Taksaka II. Selama bekerja di Kereta Taksaka II, pramugari harus mentaati *Standart Operation Procedure (SOP)* Pelayanan di Atas Kereta PT Kereta Api (Persero). *Standart Operation Procedure (SOP)* tersebut tidak menyebutkan secara tertulis mengenai hak-hak khusus pramugari. *Standart Operation Procedure (SOP)* berisi tentang a) *SOP Manager On Duty*; b) *SOP Asisten Manager*; c) *SOP Petugas Teknisi Kereta Api*; d) *SOP Pemimpin Awak Restorasi*; e) *SOP Petugas OTC*; f) *SOP Pramugari dan Pramugara*; g) *SOP Koki*; h) *SOP Petugas Polisi Khusus Kereta Api (POLSUSKA)*, i) *SOP Petugas KA-TV*; j) *SOP Restorasi*; k) *SOP Sarana*, sehingga di dalam *SOP* pihak PT. KAI (Pesero) DAOP VI Yogyakarta tidak mengatur mengenai hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II

Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara tidak mengatur tentang jam kerja bagi pramugari. Pramugari melaksanakan jam kerja panjang tetapi tidak ada pengaturan mengenai jam kerja tersebut. Ketentuan tentang jam kerja pramugari ini tidak diatur secara tertulis baik dalam *Standart Operation Procedure (SOP) Pelayanan di Atas Kereta PT. Kereta Api (Persero)* ataupun dalam perjanjian antara PT Kereta Api (Persero) dengan PT Pusaka Nusantara tentang *Pelayanan Di Atas Kereta Api (Service On Train)*.

2. Pengaturan hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II

Hak-hak khusus pekerja perempuan yaitu pramugari di Kereta Taksaka II sebenarnya tidak diatur baik dalam Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara maupun dalam Perjanjian Kerja sebagai Karyawan Kontrak di Lingkungan PT Pusaka Nusantara.

Pada dasarnya pemenuhan hak-hak khusus pekerja perempuan di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta tidak semua diberikan.

- a. Hak-hak khusus pekerja perempuan yang diberikan oleh PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta kepada pramugari hanya sebatas diberikannya makanan dan minuman selama di tempat kerja.
- b. Hak-hak khusus pekerja perempuan yang tidak diberikan oleh PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta kepada pramugari yaitu:
 - 1) Hak istirahat haid hari pertama dan kedua
 - 2) Hak istirahat pekerja perempuan yang melahirkan, keguguran, dan menyusui
 - 3) Hak perlindungan terhadap pekerja perempuan yang bekerja pada malam hari antara pukul 23.00 sampai 07.00,
 - 4) Hak antar jemput bagi pekerja perempuan yang bekerja antara pukul 23.00 sampai 05.00.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta

- a. Untuk kepastian hukum seyogyanya dicantumkan pengaturan secara tertulis mengenai jam kerja dan hak-hak khusus pekerja perempuan serta ketentuan mengenai upah lembur bagi semua karyawan termasuk pramugari.
 - b. Sebaiknya memberikan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan sebagaimana diamanatkan Undang-Undang, meskipun pramugari adalah pekerja *outsourcing*.
2. Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta
- PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta sebaiknya mengatur mengenai gaji, upah lembur, dan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan di dalam Perjanjian Kerja Sama antara PT KAI (Persero) dan PT Pusaka Nusantara supaya mengakomodasi pekerja *outsourcing* sesuai dengan jam kerja yang mereka jalankan. Selain itu, sebaiknya Perjanjian Kerja Sama tersebut diperbaharui setiap tahun dan dalam pembaharuan dicantumkan peraturan mengenai gaji, upah lembur, dan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan.
3. Bagi pramugari. Pramugari sebaiknya perlu mengetahui mengenai apa yang menjadi haknya dan berani memperjuangkan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet 1. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- F. X. Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hardijan Rusli. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*. Cet 2. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hidayat Muharam. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Cet 1. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Iman Soepomo. 1993. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Libertus Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Praninta Offset.
- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Moleong, Lexy. J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitaif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sanapiah Faisal. 1990. *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Malang: Yayasan Asih Asuh Malang.

Sayekti Pujosuwarno. 1992. *Penulisan Usulan dan Laporan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Lemlit IKIP Yogyakarta.

Sutrisno Kusmawan R. 2007. *Modul Prosedur Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Sukabumi: Yudistira.

Zaeni Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

INTERNET

<http://bataviase.co.id/node/> diakses 9 Oktober 2011.

Tabloid Kampus.com. 2011. “Penampilan Eksekutif, Nasib Mencekik”, <http://tabloidkampus.com/detail.php?id=143&edisi=1> diakses pada 9 Oktober 2011.

Analisis Peran dan Fungsi Pramugara dan Pramugari Kereta Api dalam Memberikan Layanan Prima dan Mengangkat Citra Perusahaan,
<http://file.upi.edu/Direktori/FPTK/JUR.PEND. KESEJAHTERAAN KELUARGA/197101101998022 WINWIN WIANA/ DESAIN DALAM TEKNIK PRESENTASI BIDANG BUSANA.pdf> diases pada 12 November 2011.

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/Men/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 233/Men/2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan secara Terus Menerus.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 224/Men/2003 tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja Atau Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sampai Dengan 07.00.

Keputusan Direksi PT. Pusaka Nusantara Nomor: 11/ KEP/ 2004 tentang Pengadaan Karyawan Baru di Lingkungan PT Pusaka Nusantara.

Keputusan Direksi PT. Pusaka Nusantara Nomor: 47/KEP/2007 Tentang Peraturan Perusahaan PT. Pusaka Nusantara.

Keputusan Direksi PT Kereta Api (Persero) No. Kep.U/LL.006/IV/5/KA-2010 tentang *Standart Operation Procedure (SOP)* Pelayanan di Atas Kereta PT Kereta Api (Persero).

Lampiran I

PEDOMAN WAWANCARA

PT PUSAKA NUSANTARA CABANG YOGYAKARTA

1. Apakah visi dan misi PT Pusaka Nusantara?
2. Bagaimana struktur organisasi PT Pusaka Nusantara?
3. PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak dibidang apa?
4. Mengapa PT Pusaka Nusantara memilih sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja?
5. Apakah keuntungan PT Pusaka Nusantara menjadi perusahaan penyedia tenaga kerja?
6. Apa sajakah jenis pekerjaan yang di *outsourcing*-kan oleh PT Pusaka Nusantara?
7. Apakah tugas-tugas dari pekerja *outsourcing* di Kereta Taksaka II?
8. Apa saja syarat-syarat untuk menjadi pekerja *outsourcing*?
9. Bagaimana PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta bisa mempekerjakan pramugari di Kereta Taksaka II?
10. Apakah PT Pusaka Nusantara dan PT KAI (Persero) membuat Perjanjian Kerja Sama pengadaan pramugari di Kereta Taksaka II?
11. Apa saja Perjanjian Kerja Sama yang dibuat dan disepakati oleh PT Pusaka Nusantara dan PT KAI (Persero)?
12. Apa saja isi dari Perjanjian Kerja Sama tersebut?
13. Apakah Perjanjian Kerja Sama dibuat atas kesepakatan para pihak atau telah dibuat terlebih dahulu oleh PT Pusaka Nusantara atau dibuat oleh PT KAI (Persero)?
14. Apakah PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta membuat Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari?
15. Apakah bentuk Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari?
16. Apa saja yang diatur dalam Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari?
17. Apakah perjanjian tersebut dibuat oleh kesepakatan para pihak atau telah dibuat terlebih dahulu oleh PT Pusaka Nusantara sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja?

18. Siapakah yang menentukan isi Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari?
19. Berapa lama jangka waktu Perjanjian Kerja tersebut?
20. Apakah Perjanjian Kerja tersebut dapat diperpanjang?
21. Apakah hak dan kewajiban antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan Prami?
22. Apakah selama ini pernah terjadi pemutusan hubungan kerja kepada pramugari?
23. Apakah pramugari tunduk pada Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara?
24. Bagaimana langkah-langkah pramugari bekerja di Kereta Taksaka II?
25. Berapa jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II?
26. Siapa yang mengatur tugas dan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II? PT Pusaka Nusantara atau PT KAI (Persero)?
27. Dimana pengaturan mengenai jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II?
28. Apakah PT KAI (Persero) membuat peraturan khusus yang harus dijalankan oleh pramugari di Kereta Taksaka II sebagai pekerja *outsourcing*?
29. Mengapa pramugari harus tunduk pada *Standart Operation Procedure (SOP)* PT KAI (Persero)?
30. Apakah jam kerja panjang yang dijalani pramugari tersebut ada konsekuensinya? Misalnya ada upah kerja lembur bagi pramugari.
31. Bagaimana jika suatu ketika terjadi keterlambatan kereta api? Apakah pramugari mendapatkan uang lembur?
32. Berapa besar uang lembur yang di berikan oleh PT Pusaka Nusantara?
33. Apakah ketentuan mengenai upah kerja lembur tertuang dalam Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara dengan pramugari?
34. Apakah gaji yang diterima pramugari dalam kerja panjang di Kereta Taksaka II tersebut dirasa cukup?
35. Apakah PT Pusaka Nusantara memberikan perlindungan kerja khusus untuk pekerja perempuan yaitu pramugari di Kereta Taksaka II?
36. Apa saja hak-hak khusus bagi pekerja perempuan yang diberikan PT Pusaka Nusantara kepada pramugari?
37. Apakah ada peraturan yang mengatur mengenai hak-hak khusus bagi pramugari? Dan siapa yang mengatur? PT Pusaka Nusantara atau PT KAI (Persero)?
38. Mengapa PT Pusaka Nusantara tidak mengatur pengaturan mengenai hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II?

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA

PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VI Yogyakarta

1. Apakah visi dan misi PT KAI (Persero)?
2. Bagaimana struktur organisasi PT KAI (Persero)?
3. PT KAI (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang apa?
4. Mengapa PT KAI (Persero) menggunakan perusahaan penyedia tenaga kerja untuk pelayanan restorasi di kereta api?
5. Mengapa PT KAI (Persero) memilih PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta untuk pelayanan restorasi di Kereta Taksaka II?
6. Apakah keuntungan PT KAI (Persero) menggunakan perusahaan penyedia tenaga kerja untuk melayani restorasi di kereta api?
7. Apa sajakah jenis pekerjaan yang di *outsourcing*-kan oleh PT KAI (Persero)?
8. Apa saja syarat-syarat untuk menjadi pekerja *outsourcing* untuk melayani restoran di kereta api?
9. Bagaimana PT KAI (Persero) bisa mempekerjakan pramugari di Kereta Taksaka II?
10. Apakah PT KAI (Persero) dan PT Pusaka Nusantara membuat Perjanjian Kerja Sama pengadaan pramugari di Kereta Taksaka II?
11. Apa saja Perjanjian Kerja Sama yang dibuat dan disepakati oleh PT Pusaka Nusantara dan PT KAI (Persero)?
12. Apa saja isi dari Perjanjian Kerja Sama tersebut?
13. Apakah Perjanjian Kerja Sama dibuat atas kesepakatan para pihak atau telah dibuat terlebih dahulu oleh PT KAI (Persero)?
14. Berapa lama jangka waktu Perjanjian Kerja Sama antara PT KAI (Persero) dengan PT Pusaka Nusantara?
15. Apakah Perjanjian Kerja Sama tersebut dapat diperpanjang?
16. Apakah hak dan kewajiban PT KAI (Persero) dan PT Pusaka Nusantara dalam Perjanjian Kerja Sama tersebut?
17. Apakah PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta membuat Perjanjian Kerja antara PT KAI (Persero) DAOP VI Yogyakarta dengan pramugari?
18. Apakah pramugari tunduk pada Peraturan Perusahaan PT KAI (Persero)?
19. Bagaimana langkah-langkah pramugari bekerja di Kereta Taksaka II?
20. Berapa jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II?

21. Siapa yang mengatur tugas dan jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II? PT Pusaka Nusantara atau PT KAI (Persero)?
22. Dimana pengaturan mengenai jam kerja pramugari di Kereta Taksaka II?
23. Apakah PT KAI (Persero) membuat peraturan khusus yang harus dijalankan oleh pramugari di Kereta Taksaka II sebagai pekerja *outsourcing*?
24. Mengapa pramugari harus tunduk pada *Standart Operation Procedure (SOP)* PT KAI (Persero)?
25. Apakah jam kerja panjang yang dijalani pramugari tersebut ada konsekuensianya? Misalnya ada upah kerja lembur bagi pramugari.
26. Bagaimana jika suatu ketika terjadi keterlambatan kereta api? Apakah pramugari mendapatkan uang lembur?
27. Apakah PT KAI (Persero) memberikan perlindungan kerja khusus untuk pekerja perempuan yaitu pramugari di Kereta Taksaka II?
28. Apakah ada peraturan yang mengatur mengenai hak-hak khusus bagi pramugari? Dan siapa yang mengatur? PT Pusaka Nusantara atau PT KAI (Persero)?
29. Mengapa PT KAI (Persero) tidak mengatur pengaturan mengenai hak-hak khusus pramugari di Kereta Taksaka II?

Lampiran 3

PEDOMAN WAWANCARA
PRAMUGARI KERETA TAKSAKA II

1. Mengapa saudara lebih tertarik bekerja menjadi pramugari kereta api yang dipekerjakan secara *outsourcing*?
2. Apakah tugas-tugas dari pramugari sebagai pekerja *outsourcing* di Kereta Taksaka II?
3. Apa saja syarat-syarat untuk menjadi pramugari di Kereta Taksaka II?
4. Bagaimana saudara bisa menjadi pramugari di Kereta Taksaka II?
5. Apakah selama bekerja menjadi pramugari di Kereta Taksaka II saudara menandatangani Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari?
6. Apa saja yang diatur dalam Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari?
7. Apakah perjanjian tersebut dibuat oleh kesepakatan para pihak atau telah dibuat terlebih dahulu oleh PT Pusaka Nusantara sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja?
8. Siapakah yang menentukan isi Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan pramugari?
9. Berapa lama jangka waktu Perjanjian Kerja tersebut?
10. Apakah Perjanjian Kerja tersebut dapat diperpanjang?
11. Apakah hak dan kewajiban antara PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta dengan Pramugari?
12. Apakah selama ini pernah terjadi pemutusan hubungan kerja kepada pramugari?
13. Apakah saudara tunduk pada Peraturan Perusahaan PT Pusaka Nusantara?
14. Bagaimana langkah-langkah saudara bekerja menjadi pramugari di Kereta Taksaka II?
15. Berapa jam saudara bekerja di Kereta Taksaka II?
16. Siapa yang mengatur tugas dan jam kerja saudara di Kereta Taksaka II? PT Pusaka Nusantara atau PT KAI (Persero)?
17. Dimana pengaturan mengenai jam kerja saudara diatur?
18. Apakah dalam Perjanjian Kerja yang saudara tandatangani terdapat pengaturan mengenai jam kerja?

19. Apakah PT KAI (Persero) membuat peraturan khusus yang harus dijalankan oleh saudara di Kereta Taksaka II sebagai pekerja *outsourcing*?
20. Mengapa saudara harus tunduk pada *Standart Operation Procedure (SOP)* PT KAI (Persero)?
21. Apakah jam kerja panjang yang dijalani saudara tersebut ada konsekuensianya? Misalnya ada upah kerja lembur bagi pramugari.
22. Bagaimana jika suatu ketika terjadi keterlambatan kereta api? Apakah saudara mendapatkan uang lembur?
23. Berapa besar uang lembur yang di berikan oleh PT Pusaka Nusantara kepada saudara?
24. Apakah ketentuan mengenai upah kerja lembur tertuang dalam Perjanjian Kerja antara PT Pusaka Nusantara dengan pramugari yang telah saudara tandatangani?
25. Apakah gaji yang diterima saudara dalam kerja panjang di Kereta Taksaka II tersebut cukup?
26. Apakah saudara mendapatkan hak-hak khusus bagi pekerja perempuan yang diberikan PT Pusaka Nusantara kepada pramugari?
27. Apa saja hak-hak yang diberikan PT Pusaka Nusantara Cabang Yogyakarta kepada saudara?
28. Apakah dalam Perjanjian Kerja yang saudara tandatangani terdapat pengaturan mengenai hak-hak khusus bagi pekerja perempuan?
29. Apakah menurut saudara perlu adanya pengaturan mengenai hak-hak khusus bagi pekerja perempuan yaitu pramugari di Kereta Taksaka II?

Lampiran 4

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI KARYAWAN KONTRAK
DILINGKUNGAN PT. PUSAKA NUSANTARA**

NOMOR : 002/II/KR.YK.PT.PN/2011

Pada hari ini, Senin tanggal tiga belas bulan Desember tahun Dua ribu sebelas, bertempat di kantor PT. PUSAKA NUSANTARA Cabang Yogyakarta Jalan Wongsodirjan No.22 A Kota Yogyakarta kami yang bertanda tangan di bawah ini :

- I. Drs. Endro Bagyo Santoso : Selaku Manejer Cabang PT.PUSAKA NUSANTARA yang berkedudukan di Jalan Wongsodirjan No.22A dalam hal ini bertindak dalam jabatannya sesuai dengan wewenang berdasarkan Keputusan Direksi PT. PUSAKA NUSANTARA No.13/KEP/2004 tanggal 25 Juni 2004 yang selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA.
- II. Nama : Sri Wahyuti.
Tempat tanggal lahir : Sragen, 05 Maret 1989.
Pendidikan terakhir : S.M.A.
Jenis kelamin : Perempuan.
Alamat : Jl. Gowongan Lor No.32 C.
Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama dirinya sendiri yang selanjutnya disebut PIHAK KEDUA.

Dengan ini PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan perjanjian kerja dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagaimana diatur dalam Pasal-pasal sebagai berikut :

Pasal 1
JENIS PEKERJAAN dan STATUS

- (1) PIHAK PERTAMA memberikan pekerjaan kepada PIHAK KEDUA dengan tugas/pekerjaan sebagai Pramugari dan menetapkan status PIHAK KEDUA sebagai Karyawan kontrak pada Kantor Cabang PT. PUSAKA NUSANTARA Yogyakarta
- (2) PIHAK KEDUA menerima dan sanggup melakukan tugas/pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini dengan baik dan bersungguh-sungguh.
- (3) PIHAK KEDUA dalam melaksakan tugas/pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat 1 (satu) perjanjian ini tunduk dan taat terhadap semua Peraturan yang berlaku di lingkungan PT. PUSAKA NUSANTARA.

Pasal 2
MASA BERLAKU PERJANJIAN KERJA

- (1) Tugas/Pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 ayat (1) perjanjian kerja ini hanya untuk jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 12 Desember 2010 sampai dengan tanggal 11 November 2012.
- (2) Setelah masa hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pasal ini berakhir, maka perjanjian kerja ini putus dengan sendirinya dan PIHAK KEDUA tidak berhak menuntut pesangon dan atau ganti kerugian berupa apapun dari PIHAK PERTAMA.
- (3) Pemberitahuan berakhirnya masa hubungan kerja akan disampaikan oleh PIHAK PERTAMA kepada PIHAK KEDUA paling lambat 2 (dua) Minggu sebelum berakhirnya perjanjian kerja ini.

Pasal 3
TENGGANG WAKTU PEMBAHARUAN PERJANJIAN

Bilamana hubungan kerja ini telah berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) perjanjian kerja ini, maka tenggang waktu untuk melakukan pembaharuan perjanjian kerja adalah selama 30 (tiga puluh) hari.

Pasal 4
HAK dan KEWAJIBAN

- (1) PIHAK KEDUA sebagai Karyawan Kontrak diwajibkan untuk melakukan tugas pekerjaan sebagai berikut :
 - a. Melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh PIHAK PERTAMA dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab.
 - b. Melaksanakan tugas pekerjaan sesuai Standart Operasional Procedure (S.O.P) yang telah ditetapkan oleh PT. KEREETA API (Persero).
 - c. Menjaga etika penampilan dan etika pelayanan.
 - d. Menjaga ketertiban, keamanan, dan rahasia Perusahaan secara keseluruhan.
 - e. Tunduk dan taat kepada seluruh peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan PT. PUSAKA NUSANTARA termasuk jam kerja/dinasan yang telah diatur oleh PIHAK PERTAMA.

- (2) Dengan dilaksanakannya kewajiban-kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini, maka PIHAK PERTAMA akan memberikan hak kepada PIHAK KEDUA sebagai berikut :
 - a. Penghasilan berupa imbalan yang besarnya berdasarkan Upah Minimum yang berlaku di Propinsi Daerah Istimewah Yogyakarta (D.I.Y).
 - b. Pembayaran imbalan kepada PIHAK KEDUA akan dibayarkan paling lambat pada akhir bulan yang bersangkutan.
 - c. Fasilitas lainnya yang ditentukan berdasarkan peraturan/ketentuan yang berlaku di lingkungan PT. PUSAKA NUSANTARA.

Pasal 5
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

- (1) PIHAK PERTAMA dengan se-Pihak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja ini apabila :
- a. PIHAK KEDUA meninggal dunia.
 - b. Mengundurkan diri atas permintaan/permohonan PIHAK KEDUA.
 - c. Menurut penilaian PIHAK PERTAMA, PIHAK KEDUA ternyata tidak cakap/tidak mampu melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik.
 - d. PIHAK KEDUA/Pramugari telah menikah.
 - e. PIHAK KEDUA melanggar tata tertib kerja, membocorkan rahasia Perusahaan atau melakukan perbuatan hukum dan atau melakukan perbuatan-perbuatan kesalahan berat sebagai berikut :
 - 1}. Penipuan, Pencurian dan penggelapan barang/uang milik Pengusaha atau milik teman sekerja atau milik teman Pengusaha serta orang lain.
 - 2}. Mabuk, minum-minuman keras, NARKOBA, madat, memakai obat bius atau obat terlarang lainnya ditempat kerja yang dilarang oleh Undang-Undang.
 - 3}. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian ditempat kerja.
 - 4}. Melakukan tindak kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi, atau menipu Pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dilingkungan Perusahaan maupun diluar lingkungan Perusahaan.
 - 5}. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya.
 - 6}. Tidak memenuhi syarat kesehatan yang dinyatakan oleh Dokter yang ditunjuk.
- (2). Bilamana terjadi pemutusan kerja oleh PIHAK PERTAMA sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Pasal ini maka PIHAK KEDUA tidak berhak menuntut atas pesangon dan atau ganti kerugian berupa apapun kepada PIHAK PERTAMA.

Pasal 6
PERSELISIHAN

- (1). Bilamana terjadi/timbul perselisihan antara kedua belah pihak sebagai akibat dari perjanjian ini, maka akan diselesaikan secara musyawarah atau mufakat.

- (2). Bilamana penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai maka penyelesaiannya disepakati oleh PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA di Kantor DEPNAKER Wilayah Kota Yogyakarta.

**Pasal 7
LAIN-LAIN**

- (1). PIHAK KEDUA tidak berhak menuntut untuk diangkat menjadi Karyawan Tetap PT. PUSAKA NUSANTARA.
- (2). Hal-hal lain yang belum cukup diatur dalam perjanjian ini akan ditetapkan tersendiri oleh kedua belah pihak berdasarkan musyawarah yang dituangkan dalam bentuk addendum, serta merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian ini.

**Pasal 8
PENUTUP**

- (1). Surat perjanjian ini dibuat dengan itikad baik, sadar dalam keadaan sehat jasmani dan rohani serta tanpa paksaan dari pihak manapun juga dan mulai berlaku sejak ditandatanganinya oleh kedua belah pihak.
- (2). Surat perjanjian ini dibuat dalam rangkap 2 (dua) dan ditandatangani oleh Kedua Belah Pihak dibuat di atas kertas bermaterai cukup serta mempunyai kekuatan hukum yang mengikat.

PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA

Sri Wahyuti
Pramugari

Drs. Endro B. Santoso
Manajer Cabang



PT. KERETA API (Persero)

KANTOR PUSAT

Nomor : LL.006/IV/6/KA-2010
Lampiran : 1 berkas
Perihal : SOP Pelayanan di Atas
Kereta Api Komersial

Bandung, 30 April 2010

Kepada :

Yth. Para Pengelola Restorasi
Kereta Api
di
Tempat
(Alarnat Terlampir)

1. Menunjuk Surat Keputusan Direksi PT. Kereta Api (Persero) No. Kep.U/LL.006/IV/5/KA-2010 tanggal 26 April 2010 tentang Standart Operation Procedure (SOP) Pelayanan di Atas Kereta Api (Persero).
2. Bersama ini dengan hormat kami sampaikan Surat Keputusan Direksi dimaksud (terlampir) sebagai pedoman bagi seluruh crew yang bertugas dan merupakan acuan kerja yang harus ditaati oleh seluruh jajaran yang terkait dengan pelayanan di atas kereta api.
3. Selanjutnya mohon untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan kepada semua crew restorasi dalam tugasnya sesuai SOP yang berlaku.
4. Demikian, atas kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :

1. Yth. Direksi PT. Kereta Api (Persero) di Bandung;
2. Yth. EVP/VP Daerah Operasi 1 s.d. 9 di Jawa;
3. Yth. Para Manager Operasi dan Komersial di Jawa;
4. Yth. Ketua APRESKA di Jakarta;
5. Arsip.

UTAMAKAN KESELAMATAN DAN PELAYANAN

Jl. Perintis Kemerdekaan No. 1 Bandung 40117 Tel. (022) 4230031, 4230039 Faks. (022) 4203342 - 4230032 Telegram : O DIRUTKA - Telex 28263 DIRUTKA SD

SOP PRAMA/PRAMI

1. 30 menit sebelum kereta api berangkat melakukan Boarding Position.
2. 10 menit kereta setelah kereta berangkat melakukan penyampaian selimut untuk kereta yang berangkat pada malam hari kepada penumpang dengan sopan dan ramah.
3. Menyiapkan daftar menu makanan di belakang seat/tempat duduk penumpang dan menawarkan kepada penumpang apabila memerlukan makanan maupun minuman selama dalam perjalanan dengan ramah dan sopan.
4. Dilarang keras menyodorkan makanan/minuman atau apapun yang tidak gratis (bayar) kepada penumpang tanpa persetujuan penumpang terlebih dahulu.
5. Mencatat pesanan makanan dan minuman penumpang pada buku pesanan, meyakinkan lagi pesanan yang diperlukan penumpang dan menginfo masikan berapa waktu yang diperlukan untuk menyiapkan pesanan tersebut.
6. Menyajikan makanan dalam kondisi makanan tertutup plastic (wraping plastic) untuk menjaga kehyigeinesan makanan demikian juga untuk minuman penyajian harus tertutup.
7. Apabila memberikan pesanan kepada penumpang cek sekali lagi apakah pesanan tersebut telah sesuai dan pastikan bahwa penumpang tersebut yang memesan.
8. Meminta maaf apabila pesanan tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan.
9. Menginformasikan kepada pemesan apabila makanan yang dipesan telah habis dan menawarkan menu lain apabila pemesan mau mengganti dengan makanan lain.
10. Menginformasikan sesaat sebelum kereta berhenti di stasiun antara serta menginformasikan daerah/obyek wisata yang akan dilalui kereta tersebut. (Announcee)
11. Apabila terjadi gangguan selama dalam perjalanan sehingga memerlukan service recovery maka menginformasikan kepada penumpang apakah service yang berupa pop mie (standar) tersebut ditawarkan/diinformasikan apakah mau dibawa pulang atau mau dimakan di kereta yang memerlukan pelayanan lebih lanjut dan Prama/prami telah siap membawa air panas (termos)
12. Melakukan penagihan bon pesanan dengan ramah dan sopan
13. Melakukan penerikan peralatan makanan dan minuman bekas penjualan bebas dengan tidak melibatkan petugas OTC.