

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PT JNE DENGAN
PEKERJA (Studi PT JNE Cabang Utama Kota Mataram)**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

WAHYU RISMA SAPUTRA

D1A015265

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM**

2019

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL ILMIAH

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PT JNE DENGAN
PEKERJA (Studi PT JNE Cabang Utama Kota Mataram)**



Oleh :

WAHYU RISMA SAPUTRA

D1A015265

Menvetuiui: -----

Pembimbing Pertama

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lalu Hadi Adha", written over a vertical line that extends from the signature down to the name and NIP information below.

Lalu Hadi Adha, S.H., M.H.
NIP. 197412242005011001

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PT JNE DENGAN
PEKERJA (Studi PT JNE Cabang Utama Kota Mataram)**

**WAHYU RISMA SAPUTRA
D1A015265
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pelaksanaan perjanjian kerja antara PT.JNE dengan pekerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah normatif-empiris. Bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT.JNE dengan pekerja ada tiga macam yaitu yang pertama Surat Perjanjian Kerja 21(SPK 21), yang kedua Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/Perjanjian Kontrak, dan yang ketiga Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Perjanjian Pekerja Tetap. Pada perlindungan kerja pekerja mendapatkan Jaminan Sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem pengupahan yang dilakukan oleh PT.JNE yaitu menggunakan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK). Apabila perusahaan mengetahui pelanggaran tersebut maka perusahaan melakukan tindakan tegas berupa pemberian sanksi kepada pekerja yang melakukan pelanggaran tersebut sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Kata Kunci: Pekerja, Bentuk Perjanjian Kerja, PT.JNE

**THE IMPLEMENTATION OF EMPLOYMENT AGREEMENT
BETWEEN PT. JNE AND WORKERS (STUDY IN PT JNE MATARAM
MAIN BRANCH)**

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out about what type of contract between PT JNE and workers and how the contract implementation between PT JNE and workers. The type of contract between PT JNE and workers has been doing by three type contracts namely, first Work Agreement 21 (SPK 21), second work agreement for a specified period of time (PKWT)/contract agreement, and third, work agreement for an unspecified period of time (PKWTT)/permanent employment agreement. The legal protections for social security workers consists of Healthcare and Social Security (BPJS Kesehatan), and Social Security Agency for workers (BPJS Ketenagakerjaan). A Payment system by PT JNE has been using The Regency Minimum Wage standard (UMK). If corporation find out on implementations these have done wrong, the corporation will give sanctions to workers who committed violations based on company regulations.

Keywords: Workers, Type of Contract, PT. JNE

I. PENDAHULUAN

Perjanjian adalah hubungan hukum yang didasari kata sepakat antara dua orang atau lebih untuk melakukan sesuatu. Perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian dan melekat pada suatu hubungan bisnis/kerja baik dalam skala yang besar maupun dalam skala yang kecil. Fungsi dari perjanjian kerja sangat penting agar dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak baik mengatur hak dan kewajiban para pihak serta mengatur tentang pola penyelesaian sengketa yang timbul diantara kedua belah pihak. Salah satu jenis perjanjian yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah perjanjian kerja.

JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) merupakan perusahaan dalam bidang kurir ekspres dan logistik yang berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. JNE merupakan salah satu perusahaan jasa kurir di Indonesia dan mempunyai banyak cabang-cabang di seluruh Indonesia salah satunya yaitu JNE cabang utama kota Mataram. Dalam melaksanakan suatu perjanjian kerja PT JNE harus memperhatikan apa yang harus dan wajib didapatkan pekerja sehingga menciptakan kenyamanan saat bekerja dan pekerja tidak perlu khawatir saat melakukan pekerjaannya. Dari segi upah, apakah upah yang diberikan pihak JNE kepada pekerjanya sudah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Provinsi (UMP). Jaminan sosial yang seharusnya diterima oleh pekerja apakah sudah terpenuhi, tingkat kenyamanan saat bekerja apakah sudah didapatkan dan pembagian waktu yang diberikan pada saat bekerja, sehingga menciptakan hubungan kerja yang baik diantara kedua belah pihak.

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh mengenai perjanjian kontrak kerja. Berangkat darikeingintahuan penulis inilah, penulis ingin mencoba meneliti dan menguraikan bentuk penulisan dengan judul :**“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara PT JNE Dengan Pekerja (Studi PT JNE Cabang Utama Kota Mataram)”**.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja yang dilakukanoleh PT JNE dengan pekerjanya? 2.Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara PT JNE dengan pekerjanya?Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah: 1. Untuk Untuk menganalisis bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT JNE dengan pekerjanya. 2. Untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara PT JNE dengan pekerjanya.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Manfaat Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu hukum, terutama dibidang hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perjanjian kerja. 2. Manfaat Praktis, untuk memberikan jawaban atas masalah yang akan diteliti. Dapat memberikan wawasan bagi orang yang berkepentingan atau membutuhkan informasi mengenai pelaksanaan perjanjian kerja antara PT JNE dengan pekerja.

Berdasarkan judul dan permasalahan yang diteliti, maka jenis penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif empiris dengan menggunakan tiga metode pendekatan yaitu: 1. Pendekatan Perundang-undangan. 2. Pendekatan

Konseptual dan 3. Pendekatan Sosio Legal. Kemudian sumber dan jenis data adalah: 1. Sumber data, a) Data lapangan, b) Data kepustakaan 2. Jenis data, a) Data primer, b) Data skunder. Adapun teknik/cara memperoleh bahan hukum adalah dengan melakukan: 1. Penelitian kepustakaan, 2. Penelitian lapangan. Sementara itu analisis bahan hukumnya menggunakan Analisis Kualitatif deskriptif.

II. PEMBAHASAN

Bentuk Perjanjian Kerja Antara PT JNE Dengan Pekerjaanya

Gambaran Umum Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)

PT JNE cabang utama Kota Mataram mempunyai kantor perwakilan yang tersebar di seluruh Nusa Tenggara Barat. Kantor perwakilan JNE berada di delapan (8) wilayah yaitu kantor perwakilan JNE di Panjtilar, Caturwarga, Bung Karno, Cakra, Tanjung, Taliwang, Dompu, dan Bima. JNE yang berada diluar wilayah itu adalah JNE agen, dimana pengusaha yang berbadan hukum melakukan kerja sama dengan JNE untuk melakukan sebuah kegiatan usaha dengan membeli lebel JNE yang hanya bisa melakukan pengiriman barang. Semua kantor perwakilan JNE tersebut berada dibawah pengawasan Kantor JNE cabang utama Kota Mataram dan pengupahannya langsung diberikan oleh JNE cabang utama.

Bentuk-Bentuk Perjanjian Kerja PT JNE Dengan Pekerjaanya

Bentuk perjanjian yang digunakan oleh PT JNE yaitu menggunakan tiga bentuk perjanjian yaitu:

SPK (Surat Perjanjian Kerja) 21

Surat Perjanjian Kerja (SPK) 21 adalah surat perjanjian untuk pekerja harian lepas, buruh lepas atau *freelance*. Perjanjian ini berlaku selama 21 hari kerja dan upah yang dibayarkan harus sesuai UMK (Upah Minimum Kota/Kab). Biasa dipakai untuk anak-anak yang sedang *traning/Freelance* hanya dilakukan untuk pekerjaan yang satu hari jadi.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

PKWT harus dibuat secara tertulis dan biasa diperuntukkan untuk pekerja tidak tetap. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh PT JNE hanya boleh dilakukan sebanyak 3 kali atau nama lain dari PKWT sendiri adalah perjanjian kontrak. PKWT pertama dilakukan selama dua tahun, PKWT yang kedua dilakukan maksimal selama dua tahun. Setelah habis PKWT yang kedua tidak boleh langsung melanjutkan ke PKWT yang ketiga, pekerja tersebut harus dirumahkan terlebih dahulu selama seminggu atau selama sebulan kemudian baru bisa kembali ke dalam perusahaan untuk melanjutkan PKWT yang ketiga

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Didalam PT JNE pekerja baru bisa diangkat menjadi pekerja tetap apabila didalam melakukan pekerjaannya selalu bagus dan meningkat dari hari kehari. Jika performa pekerja tersebut tetap setabil selama jangka waktu yang ditentukan barulah pekerja tersebut dapat diangkat menjadi pekerja tetap. Dengan demikian kemudian pekerja tersebut berhak atas Surat Kerja (SK) yang diberikan kepada tersebut oleh perusahaan..

Pengupahan Yang Di Lakukan PT JNE Dengan Pekerjaanya

Menurut Pasal 1 Ayat 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau Peraturan Perundang-Undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Pengupahan yang digunakan oleh PT JNE yaitu menggunakan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) bukan menggunakan Upah Minimum Regional (UMR). Upah Minimum Kota/Kabupaten berada diatas Upah Minimum Regional. Ditambah lagi apabila pekerja melakukan kerja lembur disana terdapat upah lembur yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu adajuga beberapa tunjangan lain yang diberikan oleh PT JNE berupa uang makan dan uang transport.²

Jaminan Sosial Yang Di Berikan PT JNE Dengan Pekerjaanya

Adapun tujuan dan manfaat jaminan sosial bagi pekerja/buruh sebagai berikut:³

Tujuan

Bahwa tujuan jaminan sosial pada prinsipnya adalah : a. Sebagai sarana untuk memberikan perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi resiko-resiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa tertentu, seperti:
1. Kebutuhan akan pelayanan medis. 2. Tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan karena : a) Sakit b) Hamil

¹ Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003, LN. No 39 Tahun 2003, Pasal 52

² Dori, Wawancara Perseorangan, hari jum'at tanggal 18 januari 2019 PT.JNE Cabang Utama Mataram

³ Zaeni asyhadie, *Op.Cit*, hlm. 35

c) Kecelakaan kerja dan penyakit jabatan d) Hari tua e) Kematian pencari nafkah. 3. Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak. b. Sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksana pembangunan.

Manfaat

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial bagi pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut: a. Jaminan sosial menciptakan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja. b. Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerja/buruhnya, dimana biasanya pengeluaran-pengeluaran untuk jaminan sosial ini bersifat mendadak sehingga tidak bisa diperhitungkan terlebih dahulu. c. Dengan adanya jaminan sosial, praktis dan menimbulkan ikatan bagi pekerja/buruh untuk bekerja diperusahaan tersebut serta tidak berpindah ke tempat lain. d. Jaminan sosial juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha. Hubungan yang positif ini sangat diperlukan untuk semangat kerja ke arah kenaikan produksi perusahaan yang akan memberikan rasa ikut bertanggung jawab sebagaimana yang dikehendaki oleh konsepsi hubungan industrial Pancasila. e. Dengan adanya program jaminan sosial ini, kepastian akan perlindungan terhadap resiko-resiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup

beserta keluarganya. f. Secara nasional jaminan sosial ini akan memberi kontribusi seperti iuran selalu diterima beberapa tahun sebelum pembayaran jaminan yang cukup besar karena adanya program berjangka panjang. Dengan demikian, terjadinya pemupukan dana yang untuk sementara sebelum digunakan untuk membayar jaminan, bisa digunakan/dipinjam untuk dana pembangunan, baik sektoral maupun regional

Pelaksanaan Perjanjian Kerja Antara PT.JNE dengan Pekerjaanya.

Pelaksanaan Perjanjian Kerja PT JNE Dengan Pekerjaanya

Secara keseluruhan dalam pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT JNE dengan pekerja selama ini tidak terlalu mengalami banyak masalah yang serius baik oleh manajemen maupun pekerja. Didalam membuat perjanjian tersebut pekerja menerima dengan sukarela isi dari perjanjian yang akan dibuat. Dalam hubungan kerja perusahaan sudah memfasilitaskan semua yang dibutuhkan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, mulai dari alat transportasi, ruang kerja yang sangat memadai, gaji yang sesuai dengan upah minimum kota/kabupaten, jaminan sosial berupa bpjs kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan serta tunjangan-tunjangan lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjaanya.

Adapun hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah menyebutkan bahwa:⁴

⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279)

Hak dan Kewajiban Pekerja.

a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. (Pasal 5) b. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. (Pasal 6) c. Pekerja/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. (Pasal 82) d. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan, kesehatan kerja, moral, kesusilaan dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86) e. Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88) f. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. (Pasal 99) g. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104)

Hak dan Kewajiban Pengusaha

a. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja. (Pasal 35 Ayat 1) b. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. (Pasal 42 Ayat 1) c. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. (Pasal 64) d. Setiap

pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 Ayat 1)
e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (Pasal 78 Ayat 2)
f. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. (Pasal 88 Ayat 1)
g. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. (Pasal 93 Ayat 1)
h. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesenjangan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda. (Pasal 95 Ayat 1)
i. Untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. (Pasal 100 Ayat 1)
j. Menghindari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). (Pasal 153)

Menurut ibu Amel yang bekerja dibagian kasir, pelaksanaan perjanjian kerja yang dilaksanaka oleh PT JNE dengan pekerjanya sudah berjalan dengan baik. Karena dari pihak JNE maupun dari pekerja sudah mengetahui hak dan kewajiban masing-masing. Pekerja diberikan jaminan sosial berupa BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan. Upah yang diberikan juga sudah sesuai dengan Peraturan yang berlaku. Saranyan diberikan oleh ibu Amel kepada JNE yaitu JNE perlu menambah beberapa fasilitas kantor untuk lebih menunjang pekerja dalam melakukan pekerjaannya.⁵ Adapun menurut bapak Fahmi yang bekerja di bagian gudang, untuk permasalahan serius yang terjadi antara PT JNE dengan

⁵ Amel, Wawancara Perseorangan, hari minggu tanggal 12 Mei 2019 PT.JNE Cabang Utama Mataram

pekerja belum ada. Untuk keluhan hanyalah saat terjadi penumpukan barang dimana kami yang bekerja dibagian gudang terkadang harus kerja lembur dan banyak menguras tenaga. Walaupun demikian tapi mereka malah senang karena mendapatkan uang lembur, uang makan dan bonus-bonus lainnya.⁶

Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Perjanjian PT JNE Dengan Pekerjaanya

Berikut ini beberapa pelanggaran yang sering dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya: 1. Pekerja yang berprofesi sebagai kurir barang. Terkadang ada pekerja yang saat mengantar barang kepada konsumen dengan sengaja melemparkan barang konsumen yang mengakibatkan barang tersebut menjadi rusak. Biasanya dilakukan karena konsumen yang memiliki barang tidak berada di rumah dan pekerja itu tidak mau ambil pusing sehingga melakukan cara demikian yang mengakibatkan perusahaan menjadi rugi. Apabila hal tersebut terjadi perusahaan langsung memberikan sanksi kepada pekerja tersebut. 2. Pekerja yang sering mangkir saat hari kerja. Dalam peraturan perusahaan, PT.JNE memberikan tiga kali pemberitahuan dalam bentuk surat kepada pekerja yang mangkir saat bekerja. Saat perusahaan mengetahui ada pekerja yang mangkir bekerja perusahaan langsung memberikan pemberitahuan yang pertama dalam bentuk surat. Jika tidak dihiraukan oleh pekerja tersebut perusahaan kemudian memberi pemberitahuan yang kedua dalam bentuk surat. dan yang terakhir apabila pekerja tersebut tidak

⁶ Fahmi, Wawancara Perseorangan, hari minggu tanggal 12 Mei 2019 PT.JNE Cabang Utama Mataram

kunjung datang lagi untuk bekerja maka perusahaan melakukan PHK (Putus Hubungan Kerja) kepada pekerja tersebut. 3. Pekerja yang meminta tip dalam bentuk apa saja kepada konsumen. Terkadang hal ini sering dilakukan oleh pekerja yang berprofesi sebagai kurir. Kurir yang tidak bertanggung jawab sering meminta tip baik dalam bentuk uang maupun makanan kepada konsumen. Dalam hal ini itu sangat tidak diperbolehkan oleh peraturan perusahaan. Misalnya pada saat konsumen meminta kepada kurir untuk barangnya diantar ketempat yang diinginkan disitu sudah tertera harga yang harus dibayarkan oleh konsumen, kurir tidak boleh menambahkan dengan alasan apapun. Jika perusahaan mengetahui prihal yang seperti ini pekerja tersebut akan diberikan sanksi oleh perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan. 4. Pekerja yang tidak mau untuk dirumahkan. Pekerja kontrak yang akan dijadikan sebagai pekerja tetap akan dirumahkan terlebih dahulu. Artinya sebelum pekerja itu masuk dari pekerja kontrak ke pekerja tetap pekerja tersebut harus keluar terlebih dahulu dari perusahaan selama seminggu atau sebulan dari perusahaan. Dengan demikian pekerja tersebut kehilangan penghasilan untuk beberapa hari. Disini perusahaan memberikan solusi terbaik agar pekerja tersebut tetap dapat penghasilan.

III. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT JNE dengan pekerjanya sudah sesuai dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). PT JNE memiliki tiga bentuk perjanjian kerja yaitu Surat Perjanjian Kerja 21 (SPK 21), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).Pekerja juga sudah mendapatkan perlindungan kerja seperti BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang terdiri dari Jaminan keselamatan kerja, Jaminan hari tua dan Jaminan pensiun.Selain itu pekerja juga mendapatkan tunjangan-tunjangan lain dari perusahaan seperti uang makan, uang bonus, upah kerja lembur dan sembako.Pengupahan yang dilakukan oleh PT JNE menggunakan Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK) berada diatas Upah Minimum Regional (UMR).2. Pelaksanaan perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT JNE dengan pekerjanya terkadang mengalami sedikit permasalahan-permasalahan yang diakibatkan oleh pekerja yang tidak bertanggungjawab atas pekerjaannya.Apabila diketahui terdapat pekerja yang melakukan pelanggaran-pelnggaran/wanprestasi terhadap perjanjian kerja yang sudah disepakati. PT JNE tidak segan-segan memberikan sanksi berupa Putus Hubungan Kerja (PHK) sesuai dengan peraturan perusahaan yang ditetapkan kepada pekerja yang melakukan pelanggaran tersebut.Pekerja yang mengalami

PHK tidak semata-mata mengalami PHK saja, ada prestasi yang diberikan kepada pekerja tersebut berupa sisa gaji dibulan terakhir pekerja itu bekerja dan uang penghargaan masa kerja yang didapatkan selama pekerja itu bekerja didalam PT JNE.

Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan oleh penyusun adalah sebagai berikut:

1. Pelaksaaan perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh PT JNE dengan pekerjanya sudah sangat baik. PT JNE juga harus menambah beberapa fasilitas-fasilitas yang adadi perusahaan demi menunjang dan memberikan kenyamanan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. PT JNE juga harus lebihmendekatkan diri kepada setiap pekerjanya untuk menjalin hubungan yang baik sehingga para pekerja tidak sungkan-sungkan untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan demi meningkatkan dan memajukan kualitas pengiriman jasa kurir PT JNE.
2. Perusahaan PT JNE sebaiknya melakukan pengarahan dan sosialisasi lebih lanjut kepada para pekerjanya untuk lebih mengedepankan rasa tanggungjawab kepada barang konsumen sehingga tidak ada lagi permasalahan-permasalahan yang menyangkut dengan barang konsumen. Sehingga para konsumen tidak takut dan tidak ragu-ragu untuk menggunakan jasa pengiriman kurir JNE dan para konsumenpun lebih percaya kepada perusahaan PT JNE. Perusahaan jadi lebih maju dari jasa-jasa kurir lainnya dan meningkatnya pendapatan yang akan diterima oleh perusahaan JNE sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU, MAKALAH dan ARTIKEL

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Cet. 2, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 LN No.39 Tahun 2003, TLN No.4279

Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

WAWANCARA

Amel, Wawancara Perseorangan, hari minggu tanggal 12 Mei 2019 PT JNE Cabang Utama Mataram

Dori, Wawancara Perseorangan, hari jum'at tanggal 18 januari 2019 PT JNE Cabang Utama Mataram

Fahmi, Wawancara Perseorangan, hari minggu tanggal 12 Mei 2019 PT JNE Cabang Utama Mataram