

- **Disi Riwanda Rabbani**
Universitas Gadjah Mada

KERJA LAYAK BAGI MAHASISWA PEKERJA KONTRAK PARUH WAKTU (GARDA DEPAN) DI PT. ASELI DAGADU DJOKDJA

A B S T R A C T

Globally, the decent work agenda has been promoted by the International Labor Organization (ILO) since 1999 and nowadays stated in the goals number 8 Sustainable Development Goals (SDGs) 2015-2030. At the national level, decent work is the right of all Indonesians as set forth in article 27 UUD 1945. In line with that premise, all workers regardless of their type are entitled to decent work, including college students who work on part-time contracts. The flexible working system on a part-time basis made college students possible to carry on their work and campus activities side by side. PT.Aseli Dagadu Djokdja (PT ADD) is one of the companies in Yogyakarta that employ college students on a part-time contract basis which commonly referred as Garda Depan. Using the conceptual framework of ILO's decent work, this paper aimed to describe the dynamics of decent work implemented within the company for their part-time workers, which consists of four components: employment, worker's rights, social security and social dialogue. By using a qualitative method with a descriptive approach, this study concludes that the flexibility of the working system made Garda Depan the vital element of the company. However, their position are vulnerable due to the absence of legal framework for part-time workers making the bargaining position of the company tend to be higher. Thus, the company becomes the main actor in creating a decent work environment, especially in determining decent remuneration, social security and creating rooms for social dialogues.

Keywords: *Part-time contract workers, employment, worker's rights, social security, social dialogue*

I. PENDAHULUAN

Secara umum status tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Sedangkan jika dilihat dari jam kerja, tenaga kerja terbagi menjadi tenaga kerja waktu penuh (*full time*) dan tenaga kerja paruh waktu (*part time*). Selain itu, ada pula status pekerja tertentu yang seringkali terlupakan dan dipandang sebelah mata yakni pekerja paruh waktu. Pekerja kontrak paruh waktu rentan mengalami marginalisasi dari sisi ketersediaan perlindungan sosial, kedudukan dalam kerja dan upah yang lebih sedikit dibanding pekerja lain di perusahaan yang sama. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Farida (2014) bahwa perbedaan langsung yang dialami pekerja kontrak dan *outsourcing* dengan pekerja tetap adalah soal

upah dan ketidakpastian akan masa depannya, dimana ada kecenderungan pengusaha membedakan besaran upah dan fasilitas sehingga terjadi diskriminasi upah dan fasilitas antara pekerja kontrak dengan pekerja tetap.

Pekerja yang bekerja di luar ketentuan jam kerja normal dan terikat perjanjian kerja kontrak umumnya memiliki kerisauan yang hampir sama terkait kesejahteraan pekerja. Berkaitan dengan ini, organisasi pekerja/buruh sudah melakukan beberapa kali aksi untuk menentang keberadaan kerja kontrak atau yang sering disebut PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). Pada tahun 2012 misalnya, 10.000 buruh di Jakarta Menuntut

sistem kerja kontrak dihapus dan menuntut upah buruh yang layak bagi semua. Setidaknya ada tiga serikat buruh yang tergabung dalam Majelis Pekerja Buruh Indonesia (MPBI) mengikuti aksi unjuk rasa ini (Steven 2012). Selang beberapa tahun kemudian, permasalahan yang ada di kalangan buruh pun masih sama dan terjadi di berbagai daerah di Indonesia. Pada tahun 2016, ratusan buruh kontrak berdemo di Surabaya menuntut agar upah pekerja kontrak disamakan dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten), selain itu mereka juga menuntut diikutsertakan dalam program jaminan sosial nasional (Setiawan 2016).

Kendati memiliki peran penting dalam kegiatan operasional perusahaan, pekerja paruh waktu rentan mengalami kondisi kerja yang tidak layak ataupun diskriminasi di tempat kerja, mulai dari upah yang lebih kecil, tidak adanya sistem jaminan sosial maupun jenjang karir hingga posisi tawar yang rendah karena tidak adanya serikat pekerja. Rendahnya upah seringkali dikaitkan dengan jam kerja yang lebih sedikit dan kemudian berimplikasi pada produktivitas pekerja paruh waktu yang dianggap lebih rendah dari pada pekerja normal. Sehingga pekerja paruh waktu dianggap wajar untuk memperoleh upah yang lebih sedikit. Namun, pandangan ini dibantah oleh Brewster, dkk (dikutip oleh Rycx 2014) dengan argumen bahwa kelelahan yang diakibatkan jam kerja yang panjang secara signifikan mempengaruhi kemampuan kerja sehingga pekerja paruh waktu justru lebih mungkin memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pekerja waktu penuh (*full-timers*).

Di antara sekian banyak perusahaan yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, PT.Aseli Dagadu Djokdja (PT.ADD) merupakan salah satu perusahaan lokal yang secara rutin membuka kesempatan bagi mahasiswa untuk bekerja sebagai pekerja paruh waktu. Tercatat pada akhir tahun 2016, PT ADD sudah merekrut 58 angkatan pekerja paruh waktu yang dikenal

dengan nama Garda Depan. Hal ini menunjukkan adanya keberlanjutan dari sistem kerja paruh waktu yang dijalankan oleh PT.ADD. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mencoba untuk mengungkap peranan mahasiswa pekerja kontrak paruh waktu di perusahaan tersebut dan bagaimana perusahaan mengimplementasikan prinsip-prinsip kerja layak bagi mereka.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan peranan posisi garda depan dan kerja layak di perusahaan. Sebagaimana Suharsimi Arikunto (dikutip oleh Prastowo 2011:186) memberikan penegasan bahwa dalam penelitian deskriptif, tujuan yang hendak dicapai adalah menggambarkan secara apa adanya suatu variabel, gejala atau keadaan tertentu bukan untuk menguji hipotesis. Sedangkan, pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam, observasi partisipan dan teknik dokumentasi.

Fusch dan Ness (2015) mengungkapkan bahwa wawancara mendalam merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk mencapai titik kejenuhan data (*data saturation*). Wawancara menjadi teknik utama pengumpulan data dengan informan yang berasal dari pihak manajemen perusahaan, garda depan, dan pemerintah yang diwakilkan oleh Disnakertrans Provinsi DIY. Untuk mencapai kejenuhan data Guest et al menyatakan adanya pertanyaan wawancara yang terstruktur guna memfasilitasi peneliti untuk menanyakan pertanyaan yang sama pada sejumlah informan yang berbeda (dalam Fusch & Ness 2015). Cara ini juga digunakan untuk menghindari fokus penelitian yang berubah-ubah. Dalam penelitian ini, alat bantu yang digunakan berupa *interview guide* agar membantu peneliti untuk tetap berada dalam jalur pertanyaan yang sesuai dengan fokus penelitian.

Teknik observasi partisipan digunakan untuk memperoleh data yang akurat (Bungin dalam Prastowo 2012) terkait lingkungan kerja garda depan di gerai dan untuk memperoleh pemahaman lebih tentang fenomena (perilaku atau peristiwa) yang terjadi di lapangan (Ahmadi 2012 : 163) dalam hal ini adalah hubungan kerja antar-garda depan dan perusahaan. Melalui teknik observasi partisipan peneliti dapat mengamati secara langsung hal-hal yang berkaitan dengan suasana kerja, raut wajah, dan hal lain yang berkaitan dengan kondisi kerja garda depan.

III. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Kerja Layak

Di tingkat global, kerja layak muncul sebagai salah satu agenda utama *Sustainable Development Goals* (SDGs) 2015 -2030 dimana kerja layak dinyatakan pada target 8 yakni,

“Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all.”

Jauh sebelum itu, konsep “*decent work*” pertama kali muncul tahun 1999 dalam *the Report of the Director-General to the International Labour Conference meeting in its 87th Session* (Ghai 2003:113). Dalam tulisannya, Dharam Ghai menjelaskan mengenai keempat komponen konsep kerja layak yang berdiri di atas empat pilar yakni ketenagakerjaan, perlindungan atas hak-hak pekerja, jaminan sosial, dan dialog sosial.

Pilar pertama yakni mengenai ketenagakerjaan. Menurut Dharam Ghai (2005:6) aspek ketenagakerjaan dalam paradigma kerja layak menyoroti beberapa aspek, di antaranya:

- 1) Kerja layak diperuntukkan bagi berbagai jenis pekerja baik *full-time/part-time*, perempuan, maupun laki-laki.
- 2) Tersedianya kesempatan kerja yang memadai bagi mereka yang mencari kerja.
- 3) Pekerjaan yang ada harus menghasilkan remunerasi yang sesuai dengan kebutuhan dasar pekerja dan anggota keluarganya.
- 4) Pekerjaan yang ada harus dapat dipilih dengan bebas tanpa adanya diskriminasi.

5) Setiap pekerja harus terlindung dari kecelakaan, kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya serta terlindung dari jam kerja panjang yang berlebihan.

Pilar kedua, yakni hak-hak pekerja (*Worker's Rights*). Komponen dari hak dasar pekerja meliputi kebebasan berserikat, non-diskriminasi di tempat kerja, dan tidak adanya pekerja paksa dan pekerja anak. Hak-hak pekerja dalam paradigma kerja layak mencakup kerangka etis dan hukum bagi seluruh elemen kerja layak. Pada intinya, tujuan penekanan hak-hak pekerja dalam kerja layak adalah untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan melindungi martabat pekerja, mendorong kesetaraan, remunerasi dan jaminan sosial yang memadai, serta representasi dan partisipasi berbagai kategori pekerja dalam memberikan suara (Ghai 2005). Sehingga komponen-komponen yang termasuk dalam hak pekerja berdasarkan konvensi hak dasar ILO (International Labour Organization) seperti yang dijelaskan oleh Sengenberger (2001) mencakup kebebasan berorganisasi dan perundingan kolektif, otonomi upah, larangan kerja paksa dan pekerja anak, larangan diskriminasi dalam ketenagakerjaan dan pekerjaan serta mencakup bayaran yang setara baik laki-laki maupun perempuan dalam pekerjaan yang sama.

Pilar ketiga yakni jaminan sosial didorong untuk meningkatkan cakupan dan keefektifan perlindungan sosial untuk semua. Jaminan sosial mencakup kebutuhan mendesak seseorang dan untuk memberikan perlindungan atas kejadian yang tidak terduga, di mana jaminan tersebut merupakan aspek penting dari kerja yang layak (Widarti 2008). Adapun Sengenberger (2001:40) menjelaskan bahwa jaminan sosial dalam konteks yang lebih makro sebagai; sarana perlindungan untuk mencegah penyakit dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan; perlindungan dari kondisi kerja yang represif dan peraturan jam kerja, istirahat dan hari libur yang memberatkan; serta bentuk perlindungan dalam kasus-kasus tertentu seperti sakit, kecacatan, kehamilan, hari tua, serta pemutusan hubungan kerja.

Pilar keempat yakni dialog sosial. Komponen dialog sosial mencerminkan kondisi di mana para pekerja dapat menerapkan haknya untuk mengajukan pendapat, membela kepentingannya dan terlibat di dalam diskusi untuk menegosiasikan sejumlah hal terkait pekerjaan dengan pemberi kerja dan pemangku kebijakan (Ghai 2003). Pentingnya dialog sosial ini muncul berdasarkan kenyataan bahwa tingkat kesejahteraan materiil saja tidak serta merta menjamin tidak munculnya problematika dalam hubungan kerja. Dialog sosial mengarusutamakan komunikasi sebagai salah satu sarana untuk mengatasi masalah tersebut.

Di Indonesia amanat pemenuhan hak atas pekerjaan yang layak tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD tahun 1945 yang berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Di dalam UU tersebut juga dijelaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

1. Pekerja Kontrak dan Paruh Waktu

Perjanjian kerja memiliki karakteristik berbeda-beda dimana pada akhirnya memunculkan hubungan kerja yang berbeda pula. Terdapat dua jenis perjanjian kerja yakni PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). PKWT dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan dan bentuk perjanjiannya wajib dibuat secara tertulis. Dengan kata lain, seseorang yang bekerja melalui perjanjian PKWT merupakan pekerja kontrak. Adapun ketentuan tersebut dimuat dalam Pasal 56 dan 57 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Terkait lamanya PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat 4 bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh

diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

PKWT merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel dalam rangka mengurangi pengangguran dan meningkatkan iklim investasi di Indonesia (Farida 2013). Fleksibilitas tersebut tidak hanya dapat dilihat dari adanya PKWT tetapi juga dari penerapan jam kerja yang fleksibel. Untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan, PWKT kemudian dipekerjakan dengan ketentuan jam kerja normal dan ada pula dengan sistem paruh waktu. Dalam Permenakertrans No.1 Tahun 2014, standar dari jam kerja normal adalah 35 jam perminggu. Mereka yang bekerja kurang dari 35 per minggu dikategorikan sebagai pekerja paruh waktu.

Hadirnya pekerja paruh waktu merupakan salah satu bentuk fleksibilitas tenaga kerja. Dengan waktu kerja yang lebih singkat dan diatur dalam sistem kerja fleksibel (kontrak dan *Shift*) yang digunakan, dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan di beberapa sisi. Hal ini sejalan dengan analisis kuantitatif terhadap produktivitas perusahaan yang menerapkan lingkungan kerja heterogen berdasarkan jam kerja di Belanda. Berdasarkan perhitungannya Künn-Nelen (2013) menyimpulkan bahwa perusahaan tengah melakukan efisiensi ketika menyediakan alokasi bagi pekerja paruh waktu yang kemudian mendorong pada peningkatan produktivitas. Pertama, dengan sistem kerja paruh waktu, perusahaan dapat meningkatkan kegiatan operasi melebihi jam dan hari kerja normal. Kedua, sistem kerja paruh waktu meningkatkan fleksibilitas perusahaan untuk mengerahkan lebih banyak pekerja pada jam-jam tertentu yakni pada saat permintaan pelanggan lebih tinggi (*peak hours*). Keadaan ini dapat ditemui dalam berbagai perusahaan yang memiliki jam operasi melebihi jam kerja pada umumnya dan melayani permintaan pelanggan yang fluktuatif.

Akan tetapi, meskipun jam kerja paruh waktu lebih sedikit, mereka berhak atas hak-hak yang diterima oleh pekerja paruh waktu dalam hal perlindungan sosial, remunerasi

maupun hak dasar pekerja lainnya. Dalam pasal 4 konvensi No.175 misalnya, dinyatakan bahwa pekerja paruh waktu berhak untuk ikut serta dalam organisasi pekerja, berhak atas kesehatan dan keselamatan kerja serta terlindung dari diskriminasi. Kemudian, dalam pasal 5 konvensi tersebut mendorong pemberian upah bagi pekerja *part-time* secara proporsional dengan pekerja *full-time* dalam bidang yang sama.

IV. TEMUAN DAN ANALISIS

1. Peran Pekerja Kontrak Paruh Waktu (Garda Depan) di PT.ADD

Setiap tahun PT.ADD membuka 3 kali penerimaan Garda Depan melalui halaman website resmi www.dagadu.co.id/gardep/. Informasi rekrutmen dipublikasikan secara luas melalui media cetak maupun online. Salah satu media paling penting adalah peran Pagardepan (paguyuban alumni garda depan) sebagai jaringan alumni yang menjadi media paling efektif untuk menyebarkan info penerimaan angkatan baru Garda Depan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh salah satu garda depan sebagai berikut,

“Dulu itu tau gardep dari temen, terus dikasih tau ada pamfletnya di kampus. Setelah lihat pamfletnya langsung ikutin acaranya aja. Dulu temen yang ngasih tau temen, gardep 54 Indra” (Danang, Gardep 56)

Garda depan menjadi pekerjaan *part-time* yang diminati oleh mahasiswa/i D.I Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat pada diagram 1 yang menunjukkan jumlah pendaftar dan jumlah penerimaan pada angkatan 55-58. Rata-rata persaingan tiap angkatan adalah 1: 8 dengan perbandingan tertinggi antara pendaftar dan gardep yang diterima adalah 1:10 pada angkatan 55 dan 58.

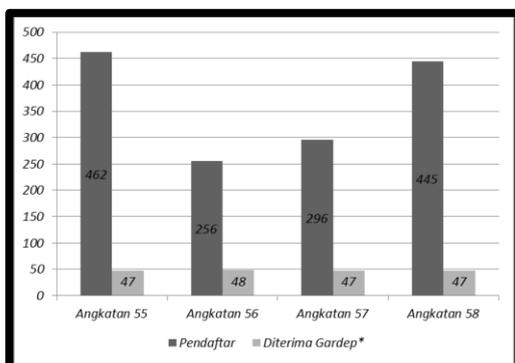


Diagram 1. Perbandingan Jumlah Pendaftar dan Garda Depan

Keterangan: Saat penelitian ini dilakukan perekrutan gardep angkatan 58 sedang berjalan sehingga belum ada jumlah garda depan yang diterima secara pasti. Jumlah gardep 58 yang diterima merupakan estimasi berdasarkan rata-rata dari jumlah gardep 3 angkatan sebelumnya.

Sumber: data Tim Oblong Training, 12 Oktober 2016

Sama seperti pekerjaan paruh waktu lainnya, salah satu daya tarik Garda Depan adalah mampu menjadi sarana alternatif bagi mahasiswa/i yang ingin mencari penghasilan tambahan tanpa perlu mengorbankan aktivitas utama mereka. Selain itu, ada pula sebagian dari mereka yang bergabung menjadi garda depan dengan motif memanfaatkan waktu luang di luar perkuliahan untuk memperbesar jaringan pertemanan dan pengalaman baru.

Hingga saat penelitian ini dilakukan PT.ADD secara konsisten telah merekrut 57 angkatan garda depan. Pada tahun 2015 garda depan yang sudah menyelesaikan kontrak kerjanya dan tergabung dalam Pagardepan (Paguyuban Alumni Garda Depan) telah mencapai 700 orang (Modul Indoor training Cagardep 53 2015).

Meskipun pekerjaan paruh waktu yang bersifat komersial, namun perusahaan lebih menekankan Garda depan sebagai arena belajar dan sarana memperoleh pengalaman kerja. Hal ini sesuai dengan visi ke-5 perusahaan yakni “Menjadi sarang yang hangat untuk belajar dan berkarya”. Bapak Hadi selaku manager HRM-GA mengatakan bahwa,

“Yang coba kami ubah adalah mindset teman-teman antara part time gardep dengan yang lain. Kalau di tempat kita kan dia bukan hanya kerja. Orientasinya bukan uang. Mindsetnya adalah dia belajar, bermain, bergembira. Masalah uang itu adalah hasil output dari dia belajar, bermain, bergembira di Dagadu. Dia sadar bahwa masuk Dagadu adalah belajar, Ok, kamu akan dapat semuanya gitu ya. Masalah uang, masalah prestasi kamu akan dapatkan nanti.”

Meskipun begitu, hal ini tidak dapat menjadi alasan perusahaan untuk mengesampingkan posisi garda depan sebagai pekerja. Posisi garda depan sendiri merupakan

elemen vital dalam perusahaan karena memberikan keuntungan baik dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM) maupun dari sisi pengenalan produk secara lebih luas.

a. Pemenuhan Sumber Daya Manusia

Sistem kerja *shift* yang diterapkan untuk garda depan memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan. Pertama, dengan mempekerjakan mahasiswa secara kontrak perusahaan akan memperoleh tenaga kerja baru secara berkala yang diharapkan memiliki semangat kerja baru. Kedua, perusahaan dapat memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja sesuai dengan jam operasional gerai yang terkadang melebihi jam kerja normal misalnya pada masa *peak season*.

Selain itu, sebuah studi menunjukkan bahwa sistem kerja paruh waktu memiliki beberapa keuntungan yakni; 1) jam kerja yang lebih sedikit dari pekerja normal justru meningkatkan motivasi di tempat kerja dan mengurangi tingkat ketidakhadiran (*mangkir*); 2) siklus kerja paruh waktu yang fleksibel dapat menjadi jalan keluar untuk mengelola dengan lebih efisien saat perusahaan tengah melayani banyak permintaan konsumen misalnya dalam industri seperti perbankan dan pariwisata; dan 3) sistem *shift* pada kerja paruh waktu dapat memperpanjang jam operasi perusahaan yang mendorong ke arah pemanfaatan modal secara maksimal (Hagemann et al. dalam Rycx 2014). Dalam literatur lainnya juga ditemukan bahwa; pertama, dengan sistem kerja paruh waktu, perusahaan dapat meningkatkan kegiatan operasi melebihi jam dan hari kerja normal. Kedua, sistem kerja paruh waktu meningkatkan fleksibilitas perusahaan untuk mengerahkan lebih banyak pekerja pada jam-jam tertentu yakni pada saat permintaan pelanggan lebih tinggi /*peak hours* (Künn-Nelen 2013).

Pola tersebut juga dapat ditemukan di PT.ADD yang mempekerjakan garda depan. Pertama, PT. ADD dapat memaksimalkan kegiatan di gerai melebihi jam dan hari kerja normal. PT.ADD sendiri memiliki 4 gerai yang beroperasi setiap hari termasuk pada akhir pekan dan hari-hari libur nasional.

Setiap harinya gerai dibuka mulai pukul 09.00 dan tutup pukul 21.30 namun terkadang waktu tutup gerai bisa berubah-ubah disesuaikan dengan arus konsumen. Contohnya pada gerai J yang terletak di salah satu mall misalnya, jam tutup gerai tentu menyesuaikan dengan jam tutup mall. Sehingga, jam operasional gerai adalah 12,5 jam dalam 1 hari dan 87,5 dalam seminggu dengan 7 hari kerja tanpa hari libur. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada jam operasional tersebut maka perusahaan menggunakan sistem *shift*. Melalui sistem ini, jam operasional gerai dibagi ke dalam 3 *shift* dan masing-masing *shift*-nya berdurasi 4,5 jam. Untuk kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi dengan mengalokasikan garda depan pada tiap-tiap *shift* tersebut. Selain itu, dengan sistem *shift* ini memungkinkan tiap garda depan tetap memiliki hari libur, tanpa mengganggu kegiatan operasional gerai.

Kedua, perusahaan dapat mengalokasikan tenaga kerja secara lebih fleksibel terutama pada waktu-waktu tertentu dimana kondisi gerai diperkirakan ramai. Biasanya hal ini terjadi di akhir pekan atau pada saat musim libur nasional. Untuk mengatasi hal tersebut perusahaan menetapkan jumlah garda depan di setiap gerai dan membedakan antara hari biasa (*weekdays*) dan akhir pekan (*weekend*). Sedangkan, menjelang *peak season*, seperti libur hari raya Idul Fitri, perusahaan akan melakukan evaluasi ulang untuk menentukan jumlah gardep di setiap gerai. Ketentuan jumlah garda depan di luar masa *peak season* dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Minimal Garda Depan Tiap Gerai (orang)

| | Yogyatou rium | Pyd 1 | Pyd 2 | Pyd 3 |
|----------------------------|---------------|-------|-------|-------|
| Hari biasa (Senin – Kamis) | 10 | 5 | 7 | 1 |
| Hari biasa (Jum'at) | 10 | 6 | 7 | 1 |
| Weekend (Sabtu & Minggu) | 11 | 7 | 8 | 1 |

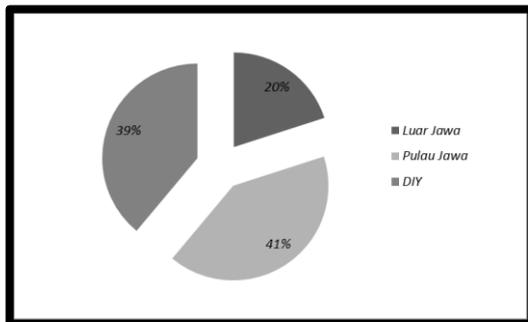
Sumber: Diolah berdasarkan wawancara dengan supervisor, 10 Oktober 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita lihat bahwa perusahaan mengalokasikan lebih banyak garda depan pada akhir pekan dibandingkan dengan hari lain. Hal ini diatur berdasarkan asumsi bahwa pada hari libur seperti akhir pekan, kondisi gerai akan lebih ramai dikunjungi oleh konsumen sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga untuk melakukan lakon (layanan konsumen).

b. Pengenalan Produk

Garda depan bertugas untuk melayani konsumen saat penjualan sekaligus menyebarluaskan dan menjelaskan promosi yang tengah berlangsung kepada konsumen yang datang ke gerai. Oleh karenanya, garda depan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang cukup mengenai produk mulai dari bahan, keunggulan, makna desain hingga segmentasi pasar dari masing-masing produk agar dapat menjalankan fungsi pemasaran dengan baik.

Diagram 2. Perbandingan Daerah Asal Garda Depan Angkatan 56 dan 57 (orang)



Sumber: data Tim Oblong *Training* 2016

Melalui pola rekrutmen garda depan, PT.ADD membuka peluang untuk mempromosikan produknya secara lebih luas. Berdasarkan diagram tersebut dapat dilihat bahwa 60% lebih anggota garda depan berasal dari luar DIY. Hal ini menjadi modal penting bagi PT. ADD untuk mempromosikan produknya melalui Garda Depan. Minimal mereka akan mengenalkan produk ADD kepada kerabat, keluarga maupun relasi bisnis mereka di seluruh Indonesia.

2. Kerja Layak Bagi Garda Depan

a. Pemenuhan Aspek Ketenagakerjaan

Dalam merekrut pekerjanya, perusahaan diharuskan untuk memberikan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi sesuai yang diatur dalam Pasal 5 UU No.13 tahun 2003. Kesempatan kerja untuk menjadi gardep dibuka untuk mahasiswa yang menempuh pendidikan S1 maupun D3 di D.I Yogyakarta baik laki-laki maupun perempuan dengan kualifikasi: Usia maksimal 24 tahun; IPK min 2,75; Single/ Belum menikah; Minimal semester 2; Maksimal semester 8; Berkomitmen 8 bulan.

Terdapat tiga tahapan yang harus dilalui oleh cagardep (calon garda depan) sebelum mereka resmi menjadi garda depan PT ADD. Pertama adalah pelatihan kemampuan *soft skill* seperti kepemimpinan, kerjasama, dan kemampuan memecahkan masalah hal ini dilakukan pada tahap *outdoor training*. Kedua ialah *indoor training* dimana cagardep akan dibekali mengenai profil perusahaan dan pengetahuan produk. Tahapan yang terakhir ialah magang, dimana cagardep akan terjun langsung di lingkungan kerja untuk mengaplikasikan pembekalan pada tahap 1 dan 2. Pada tahap ini juga cagardep akan berinteraksi langsung dengan pekerja senior dan pelanggan. Selain itu, pada tahap ini terjadi pertukaran pengetahuan dan budaya kerja bagi anggota garda depan baru.

Bagi calon garda depan yang lolos seleksi, selanjutnya perusahaan melalui Tim OT mengundang garda depan untuk ikut dalam sosialisasi PKWT. Sebelum menandatangani kontrak, HRM-GA manager menjelaskan satu persatu poin yang tertera dalam kontrak kerja. Proses ini penting untuk dilaksanakan agar kewajiban dan hak dipahami oleh kedua belah pihak.

Setelah penandatanganan kontrak, PT. ADD memiliki tradisi yang biasa disebut Wispel (Wisuda dan Pelantikan). Acara ini dilakukan untuk melantik angkatan baru yang akan bertugas di gerai serta merupakan momen wisuda bagi angkatan garda depan yang telah menyelesaikan masa kontraknya. Setelah diwisuda predikat garda depan akan ditanggalkan dan berubah menjadi

pagardepan (Paguyuban Alumni Garda Depan).

Garda depan memperoleh remunerasi dalam bentuk upah dan tunjangan lainnya. Setiap bulannya garda depan pendapatan pokok perbulan dan pendapatan per-*shift* yang besarnya tercantum dalam perjanjian PKWT. Jumlah upah yang dibayarkan dihitung dari gaji pokok ditambah dengan jumlah *Shift* dikalikan jumlah rupiah pendapatan per-*shift*-nya. Penerimaan upah dilaksanakan setiap tanggal lima untuk bulan sebelumnya. Selain upah, remunerasi yang diperoleh gardep dalam bentuk tunai adalah bonus penjualan. Bonus penjualan diberikan oleh perusahaan pada saat target penjualan pada bulan tersebut tercapai.

Besarnya jumlah upah tergantung pada kehadiran garda depan di setiap *shift*nya. Menjelang akhir bulan, Supervisor akan mengingatkan mengenai jumlah minimal *shift* yang harus dipenuhi oleh gardep tiap bulannya dan menghimbau kepada gardep dengan *shift* yang masih sedikit untuk lebih giat mencari dan meminta kepada gardep dengan jumlah *shift* yang banyak untuk membaginya kepada yang lain. Jumlah minimal *Shift* yang harus dipenuhi sangat ditekankan oleh supervisor sebagai bentuk tanggung jawab seluruh angkatan garda depan.

Sayangnya, selama ini belum ada ketentuan yang mengatur mengenai upah yang layak bagi pekerja paruh waktu. Oleh karena itu, peneliti sempat mendiskusikan problematika tersebut kepada Bapak Slamet Rahardjo selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial Disnakertrans Provinsi DIY yang mengatakan bahwa,

“Untuk yang paruh waktu itu tidak diatur secara rinci. Pengaturannya yang penting gini, upah itu kan satu bulan minimal kan UMK ya. Kalau mereka bekerjanya separuh waktu kira-kira separuh dari UMK itu gimana? itu dalam penghitungannya kan minimal gitu kan. Itu secara logika kan. Tapi dalam ketentuan kan tentu pekerja itu kan lain-lain ya. Pekerja walaupun paruh waktu tapi kalau kompetensinya tinggi kan beda juga. Melihat kompetensinya mereka. Walaupun mereka kerjanya sampingan, gajinya lebih tinggi bisa.

Karena diperlukan dalam perusahaan ini dan sangat vital. Dalam perjanjian itu ditekankan. Kalau yang paruh waktu tidak diatur secara rinci. Kalau saya tiggal melihat kompetensi SDMnya. Ditekankan pada perjanjiannya. Meskipun mereka satu bulan bekerja 4 kali tapi kalau mereka itu fatal, penting mungkin gajinya bisa lebih tinggi dari UMK.”

Berdasarkan penjelasan tersebut, setidaknya ada beberapa hal yang dapat disimpulkan antara lain; pertama, penghitungan upah bagi pekerja paruh waktu dapat dilakukan secara proporsional sesuai jam kerja. Perbandingannya adalah UMK bagi pekerja dengan jam kerja normal; kedua, pekerja paruh waktu dan sampingan bisa memperoleh upah lebih tinggi dari UMK dikarenakan kompetensinya yang tinggi dan jenis pekerjaan yang dilakukan bersifat penting dan fatal; ketiga, besaran upah pekerja paruh waktu bergantung pada kesepakatan yang dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Sesuai dengan permintaan perusahaan, peneliti tidak dapat menampilkan besaran upah yang diterima oleh garda depan setiap bulannya. Upah tiap garda depan yang diterima tiap bulannya berbeda-beda, sesuai dengan jumlah *shift* yang dijalani dan bonus yang diterima. Mengacu pada standar UMK tahun 2016 yakni 1.297.700 maka gaji yang diterima garda depan berada pada kisaran 42,4% - 58,93% dari UMK Kabupaten Bantul. Jam kerja garda depan (22 – 24 *shift*) sesuai dengan yang tertera dalam perjanjian kerja berkisar 61,88% - 67,5% dari jam kerja normal (40 jam per minggu/ 160 jam per bulan). Dengan demikian upah yang diterima dan jam kerja yang dilakukan oleh garda depan belum mencapai titik yang proporsional. Perusahaan masih perlu meninjau kembali besaran upah yang diberikan kepada garda depan.

Selain itu, garda depan juga berhak menerima tunjangan hari raya (THR) dan tunjangan lainnya berupa seragam, potongan harga 10% untuk produk Dagadu dan berhak mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh PT.ADD sesuai dengan ketentuan yang berlaku misalnya seperti acara Wispel.

Setiap bulannya, terdapat penghargaan yang diberikan bagi garda depan dengan kinerja yang baik berdasarkan kriteria tertentu. Penilaian dilakukan oleh tim supervisor melalui musyawarah mufakat sebagai pimpinan yang mengetahui kinerja garda depan di lapangan. Masing-masing penghargaan memiliki indikatornya tersendiri yang disusun oleh tim supervisor. Terdapat 6 kategori penghargaan bagi gardep yakni GPP (Gardep Penakluk Pagi), Best Cheers, Best Performance, Best Improvement, Best Excellent dan GOM (Gardep of The Month). Perusahaan memberikan pengakuan terhadap penghargaan tersebut dengan adanya sertifikat dan juga pin yang menandakan gardep berprestasi.

b. Hak Bagi Garda Depan di Tempat Kerja

Garda depan bekerja dengan menggunakan sistem *shift*. Masing-masing *shift*-nya berlangsung selama 4,5 jam. Setiap hari (senin s/d minggu) terdapat 3 *shift* yang masing-masing memiliki ketentuan sebagai berikut:

Tabel 2. Jam Kerja, Jam Kedatangan dan Jam *On duty* Garda Depan

| <i>Shift</i> * | Jam Kerja | Jam Kedatangan gan* | Jam <i>On duty</i> * |
|-------------------|---------------|---------------------------|-----------------------------|
| 1 | 09.00 – 13.00 | 08.30 | 09.00 |
| 2 | 13.00 – 17.30 | 12.30 | 13.00 |
| 3 | 17.30 – 21.30 | 17.00 | 17.30 |

Sumber: Data lapangan Juli 2016

Keterangan:

*Jam akhir *shift* disesuaikan dengan *flow* konsumen, jika *off duty* melebihi jam kerja maka gardep akan memperoleh *overtime*.

**Merupakan jam kedatangan maksimal agar garda depan memiliki waktu persiapan sebelum *on duty* dan mengantisipasi jika ada kesalahan gerai.

***Merupakan jam *on duty* maksimal. Jika garda depan dianggap terlambat jika melampaui batas ini.

Garda depan memiliki jumlah minimal *shift* berbeda-beda setiap bulannya, berkisar antara 22 hingga 24 dan akan dikomunikasikan oleh supervisor. Jumlah *shift* yang dilaksanakan oleh garda depan akan mempengaruhi upah dan bonus yang diterima oleh garda depan. Jika garda depan

tidak memenuhi jumlah *shift* minimal yang ditentukan maka gardep tersebut tidak akan memperoleh bonus tembusan dan kehilangan kesempatan untuk memperoleh penghargaan dari perusahaan. Bonus tembusan sendiri merupakan bonus yang diberikan oleh gardep di *shift* yang berhasil mencapai target penjualan di *shift* tersebut. Jadwal tersebut tidak bersifat tetap, dalam artian garda depan dapat mengatur kembali jadwalnya dengan beberapa aturan main yang diperbolehkan sebagai berikut:

1) Tukar *Shift*

Garda depan diperbolehkan untuk saling tukar *shift*.

2) *Back up*

Jika berhalangan mengisi jadwalnya, garda depan diperbolehkan mencari *back up* (biasa disingkat BU) untuk mengisi *shift*-nya.

3) Lelang *Shift*

Garda depan tersebut diperbolehkan untuk melelang kelebihan *shift* yang dimilikinya kepada garda depan lain. Lelang *shift* juga biasa dilakukan ketika ada garda depan yang berhalangan *on duty* dalam waktu yang cukup lama.

4) *Foreveran*

Tukar *shift* yang berlangsung seterusnya hingga pergantian jadwal *Shift* yang baru.

Ketentuan ini berlaku jika kedua belah pihak garda depan sepakat. Sistem ini, selain dapat dimanfaatkan untuk keperluan individu, juga dapat meningkatkan kerjasama, interaksi maupun kesetiakawanan antargarda depan. Hal ini juga ditekankan dalam PKWT garda depan pasal 5 yang berbunyi “Garda Depan bertanggung jawab atas jadwal *shift* yang dipilihnya dan mencari pengganti apabila berhalangan hadir” kemudian dilanjutkan dengan “Garda Depan secara bersama-sama bertanggung jawab atas lengkapnya Garda Depan per-*shift* yang telah ditentukan”. Peraturan tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem kerja yang

diberlakukan fleksibel, perusahaan tetap menghendaki tanggung jawab dan profesionalisme garda depan dalam bekerja.

Sistem kerja ini juga berkaitan dengan pengaturan cuti maupun hari libur yang diperoleh masing-masing garda depan. Dalam Pasal 77 ayat 1 UU Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 disebutkan bahwa “tiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja”. Ketentuan waktu kerja yang dimaksud dalam pasal tersebut meliputi: 1) 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau 2) 8 jam 1 hari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Artinya, ketentuan waktu kerja normal mensyaratkan adanya hari libur yakni 1 hari per Minggu bagi yang bekerja 7 jam per hari dan 2 hari per Minggu bagi yang bekerja 8 jam per hari. Dalam sistem kerja garda depan ketentuan tersebut tidak berlaku. Artinya, tidak ada jatah hari libur mingguan yang ditentukan secara tetap. Dengan sistem kerja yang fleksibel, garda depan dapat mengatur hari liburnya masing-masing. Sistem demikian ini bermanfaat terutama ketika garda depan sedang menghadapi masa UAS dan ingin fokus pada kegiatan perkuliahannya. Garda depan diperbolehkan untuk memadatkan shift-nya di awal atau di akhir bulan agar dapat memperoleh libur dalam waktu yang cukup lama.

Selain itu, terdapat ketentuan khusus di hari libur seperti misalnya Hari Raya Idul Fitri. Perusahaan memberlakukan lelang pada shift yang bertepatan dengan Hari Raya Idul Fitri. Salah satu garda depan bercerita,

“Kalau peak season sendiri itu mereka kayak memfasilitasi kita. Kalau misal biasanya kita ada todays itu jadi udah disediakan makan dari sini. Dari fee ada beda. Kalau misal hari-hari H lebaran, katanya 1 harinya sekitar 100 ribu. Kalau h+ nya 80 ribu. Jadi emang ada sesuatu yang berbeda karena kita udah ibaratnya perusahaan pengen ngasih reward buat kita tuh mau menjalankan sebentar lebaran demi kerja. Makanya mereka berani mengeluarkan gaji yang agak besar.” (Danang, Gardep 56)

Pernyataan tersebut sejalan dengan ketentuan bekerja di hari libur dalam pasal 85

UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang berbunyi, “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) wajib membayar upah kerja lembur.”

Selain sistem jadwal kerja yang fleksibel, observasi lapangan menunjukkan bahwa perusahaan juga menetapkan waktu istirahat yang fleksibel bagi garda depan. Meskipun waktu istirahat garda depan tidak ditentukan secara jelas atau tertulis namun tiap garda depan berhak atas istirahat sholat dan makan di tiap *shift* yang waktu dan lamanya ditentukan atas izin SPV gerai.

c. Jaminan Sosial: Strategi Perusahaan dan Realitasnya

Keselamatan dan kesehatan kerja erat kaitannya dengan jaminan sosial. Perusahaan memiliki dua sistem jaminan sosial yakni yang dikelola oleh perusahaan sendiri dan yang dikelola oleh BPJS. Jaminan sosial yang diberikan kepada garda depan merupakan bagian dari jaminan sosial yang dikelola oleh perusahaan sendiri. Dalam jaminan sosial bagi garda depan berlaku sistem reimburse. Dalam wawancara dengan manajemen perusahaan dikatakan:

“Sederhana saja, mereka sakit dan bisa dibuktikan dengan surat keterangan dokter dan sebagainya itu bisa diajukan claim kemudian diajukan ke supervisor. Oleh supervisor kemudian dikumpulkan kepada HR”. (Hadi, HRM-GA Manager)

Sayangnya, dalam kurun waktu pengambilan data lapangan, tidak ditemukan adanya garda depan yang pernah mengklaim jaminan sosial tersebut. Hal yang perlu disoroti dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi garda depan ini adalah tidak adanya sosialisasi dan pencantuman hak atas jaminan sosial bagi garda depan dalam PKWT. Meski demikian, dalam pelaksanaannya ada beberapa kasus yang menunjukkan keberadaan jaminan sosial tersebut. Misalnya seperti yang terjadi pada salah satu garda depan angkatan 53 yang meninggal dunia selama ia masih terikat kontrak sebagai gardep. Dalam kasus ini

perusahaan memberikan santunan kepada keluarga yang ditinggalkan. Ada pula kasus ketika garda depan sakit ketika di tempat kerja dan harus dirawat di rumah sakit. Kasus ini terjadi di angkatan 52 dan biaya perawatannya ditanggung oleh perusahaan.

d. Penyelenggaraan Dialog Sosial

Dialog sosial erat kaitannya dengan penerapan dari Konvensi ILO No.87 tahun 1948 dan No.98 tentang kebebasan berserikat dan berunding bersama. Kebebasan berserikat di garda depan terlihat dari adanya sistem angkatan yang dibentuk sejak masa perekrutan hingga selesainya masa kontrak. Angkatan menjadi ciri khas dari sistem kerja garda depan itu sendiri dan menjadi penegasan dari perusahaan bahwa garda depan direkrut secara berkelompok serta diharapkan mampu menyelesaikan kontrak kerja juga dengan anggota kelompok yang utuh.

Angkatan di garda depan menjadi semacam organisasi dengan salah satu fungsinya adalah menyampaikan aspirasi kolektif kepada pihak manajemen perusahaan baik kepada SPV maupun tim kantor melalui berbagai forum dialog sosial yang ada. Dialog sosial sendiri merupakan sarana bagi pekerja untuk mempertahankan kepentingan, menyuarakan apa yang menjadi perhatian dan prioritas mereka serta menjadi wadah yang mampu melibatkan pekerja dalam diskusi maupun negosiasi dengan aktor lainnya dalam sebuah sistem produksi (Ghai 2005: 12). Di garda depan, dialog sosial dilaksanakan dalam beberapa lingkup aktor. Pertama, dialog sosial antar individu di dalam angkatan. Kedua, dialog sosial antar angkatan. Ketiga, dialog sosial antara angkatan dengan SPV dan OT. Keempat, dialog sosial antara angkatan dengan tim kantor perusahaan.

Di PT.ADD terdapat ruang-ruang dialog sosial yang digunakan sebagai wahana komunikasi antara garda depan dengan berbagai aktor di perusahaan, baik yang difasilitasi oleh perusahaan seperti Internalan, Sharing Bulanan (SB) dan ETK (Evaluasi Tengah Kontrak) maupun yang

dilaksanakan atas inisiasi garda depan itu sendiri seperti forum *shift* 4an (baca: empatan).

Internalan merupakan evaluasi internal yang diadakan secara rutin 1 bulan sekali dengan tema dan *dresscode* tertentu agar suasana evaluasi menjadi lebih menyenangkan. Internalan terbagi menjadi 3 sesi, yakni sesi antargarda depan satu angkatan, sesi dengan *Oblong Training* dan terakhir sesi dengan supervisor gerai. Sesi OT berlangsung sangat santai dan seringkali diselingi canda tawa. Sesi ini lebih cenderung seperti curhat dari garda depan terkait masalah yang dihadapi dalam angkatan. Semua sesi internalan bersifat dua arah, berdasarkan hasil observasi lapangan, SPV biasanya akan menyampaikan terlebih dahulu hasil evaluasi angkatan tersebut selama sebulan, kemudian garda depan juga dipersilahkan untuk menyampaikan kendala-kendala yang dihadapi selama *on duty* maupun permasalahan lainnya seputar gerai.

Gambar 1. Suasana Internalan Garda Depan 57



Sumber: Dokumentasi peneliti 2016

Sharing bulanan merupakan wadah yang mempertemukan antara garda depan dengan supervisor, kasir hingga tim manajemen dari kantor. *Sharing* bulanan biasa digunakan untuk menyampaikan masukan terkait operasional di gerai dan dilaksanakan secara rutin yakni pada hari selasa pertama setiap bulannya. Adanya agenda *sharing* bulanan ini, perusahaan di mata karyawan secara umum dinilai memiliki keinginan untuk mendengarkan aspirasi dari mereka. Aspirasi yang disampaikan bisa mengenai keluhan konsumen, ketersediaan produk, kondisi gerai serta masukan lainnya seputar gerai.

Dari sisi perusahaan, fungsi utama dari *sharing* bulanan adalah mendengarkan masukan-masukan dari garda depan secara langsung. Garda depan merupakan pihak terluar gerai yang paling sering berinteraksi dengan produk, pelayanan dan konsumen sehingga perusahaan merasa masukan dari gardep akan bermanfaat bagi produktivitas perusahaan. Meskipun garda depan bisa menyampaikan masukan kepada perusahaan melalui SPV namun, bertatapapan dan mendengarkan langsung masukan dari garda depan menjadi cara yang dianggap lebih enak baik bagi garda depan maupun tim manajemen PT.ADD.

Sharing bulanan dilaksanakan dengan duduk lesehan tanpa membedakan antara atasan maupun bawahan. Sebagai atasan, para manajer tetap berpenampilan sederhana dan santai seperti menggunakan kaos, celana pendek dan sandal. Saat bertemu dengan sesama gardep, SPV, kasir, *cleaning service*, *security* maupun tim kantor mereka saling bersalaman. Hal ini merupakan salah satu budaya kerja di PT.ADD. A. Noor Arief sendiri selaku direktur PT.ADD tidak jarang ikut serta dalam forum tersebut. Kesempatan berkumpul bersama ini juga menjadi momen yang ditunggu-tunggu oleh garda depan yakni diumumkannya garda depan peraih *best* setiap bulannya.

Setelah menjalani setengah masa kontrak, garda depan diwajibkan untuk mengikuti evaluasi tengah kontrak (ETK). Fungsi dari ETK adalah untuk mengevaluasi perkembangan hubungan kerja yang terjalin antara garda depan sebagai individu maupun sebagai angkatan dengan perusahaan. Adanya ETK, permasalahan maupun kekurangan dalam hubungan kerja yang ada dapat terdeteksi sejak awal dan dapat diperbaiki sebelum masa kontrak kerja berakhir. Dalam ETK setidaknya terdiri dari 3 bagian penilaian yaitu penilaian garda depan terhadap sistem kerja, penilaian rekan kerja, seluruh SPV dan Kasir, serta penilaian terhadap lingkungan kerja.

Terakhir, forum 4an yang bersifat santai dan digunakan oleh angkatan untuk

membahas berbagai hal baik seputar gerai maupun non-gerai misalnya seperti kemajuan-kemajuan dalam bekerja, berita terbaru di gerai maupun membahas persiapan acara yang akan datang.

Keempat forum tersebut menandakan keterbukaan PT.ADD dalam menjaga hubungan kerja dengan garda depannya. Forum-forum dialog sosial tersebut menjalankan fungsi-fungsi perundingan bersama yakni untuk mencapai kesepakatan, menyelesaikan konflik yang saling menguntungkan berbagai pihak, dan menjaga keharmonisan hubungan kerja (Simorangkir 2012). Dari keempat forum tersebut dapat dihasilkan berbagai produk relasi antara perusahaan dan pekerja diantaranya keharmonisan hubungan kerja baik antar pekerja maupun dengan perusahaan.

E. KESIMPULAN

Garda depan sebagai pekerja kontrak paruh waktu di PT.ADD merupakan elemen vital bagi perusahaan. Sistem kerja shift yang fleksibel terbukti memberikan keuntungan bagi perusahaan baik dalam hal pemenuhan sumber daya manusia dalam kegiatan operasional yang melebihi jam kerja normal maupun dalam hal pengenalan produk perusahaan secara lebih luas.

Sebagai perusahaan yang bertanggung jawab PT.ADD telah melakukan berbagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang layak bagi Garda Depan. Namun, tanpa adanya peraturan yang jelas maka tiap upaya yang dilakukan perusahaan hanyalah berdasarkan standar kerja layak yang dipersepsikan oleh perusahaan saja. Di sisi lain, mahasiswa pekerja kontrak paruh waktu yang bekerja sebagai garda depan tetap menghadapi kerentanan dari beberapa sisi yakni:

1. Secara Legal, belum ada peraturan perundang-undangan yang secara jelas dan tegas yang mengatur tentang pekerja paruh waktu. Salah satu contohnya dari segi upah yang belum memiliki payung

- hukum nominal pengupahan sehingga memungkinkan terjadinya diskriminasi
2. Perbandingan jumlah antara pendaftar garda depan dengan yang diterima oleh perusahaan pada tahun 2016 berkisar antara 1:5 hingga 1:10. Artinya, saat penawaran tenaga kerja lebih tinggi dari kesempatan yang tersedia maka perusahaan berada dalam posisi tawar yang lebih tinggi.
 3. Mahasiswa sedang berada dalam masa pengembangan diri sehingga lebih mengutamakan pengalaman dan sertifikat dalam bekerja. Sedangkan, penghasilan maupun hal lain yang diperoleh masih dipandang sebagai benefit tambahan. Hal ini membuat pekerja menjadi tidak kritis terkait hak-haknya dan menerima apa adanya yang diberlakukan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan lagi-lagi berada dalam posisi tawar yang lebih tinggi dalam menentukan peraturan terutama terkait kesejahteraan pekerjanya. Kondisi ini tentunya berbeda dengan pekerja pada umumnya yang bekerja demi keberlanjutan hidupnya.

Dialog sosial di perusahaan sebenarnya dapat dimanfaatkan untuk mempertemukan gap antara kondisi kerja layak bagi pekerja kontrak paruh waktu dengan apa yang diimplementasikan perusahaan. Forum Sharing Bulanan dan Evaluasi Tengah Kontrak misalnya, sangat potensial sebagai sarana untuk membahas kepentingan bersama. Namun, saat ini forum yang mempertemukan garda depan dengan perusahaan secara langsung masih cenderung digunakan untuk membahas keperluan di gerai seperti produk, konsumen maupun kinerja garda depan. Meskipun melalui ETK perusahaan mencoba menggali pandangan garda depan mengenai sistem kerja, namun garda depan belum dapat secara terbuka menyampaikan aspirasi terutama yang menyangkut kepentingannya. Alhasil kritik dan keluhan garda depan hanya menjadi isu internal angkatan dan belum tersampaikan secara maksimal. Hal ini berarti bahwa

perusahaan perlu mengembalikan kembali fungsi dialog sosial menjadi sarana menyampaikan aspirasi bagi garda depan kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Rulam. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Budiono, Abdul R. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : PT.Indeks
- Deny, Septian. 2015. "Pekerja Alih Daya dan Kontrak Wajib Dapat Jaminan Sosial". Liptan 6.com 27 Mei 2015 diakses dari (<http://bisnis.liptan6.com/read/2240183/pekerja-alih-daya-dan-kontrak-wajib-dapat-jaminan-sosial>) tanggal 21 Juni 2016.
- Fariana, Andi. 2012. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Flick, U., von Kardoff, E., & Steinke, I, (Eds). 2004. *A Companion to Qualitative Research*. New York : Sage Publication.
- Fusch, P. I., & Ness, L. R. (2015). "Are We There Yet? Data Saturation in Qualitative Research." *The Qualitative Report*, 20(9), p.1408-1416. Diakses melalui (<http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol20/is9/3>) tanggal 15 Agustus 2016.
- Garnero, A., Kapelmann,S.,dan Rycx,F. 2014. Part-time Work, Wages, and, Productivity Evidence from Belgian Matched Panel Data. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), 926-954.
- Ghai, Dharam. 2003. Decent work: Concept and Indicators. *International Labour Review Vol. 142 No. 2* : 113 – 145. ILO : Jenewa Diakses pada tanggal 29 Juni 2016 melalui <http://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Ghai, Dharam. 2005. *Decent Work: Universality and Diversity (Discussion*

- Paper Series No. 159*). Geneva: International Institute For Labour Studies
- ILO. 2012. *Decent Work Indicators: Concepts and definitions*. Geneva : International Labour Organization Office.
- ILO. 2012. Profil Pekerjaan yang Layak Indonesia. Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional. Diakses melalui (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_180582.pdf) (21 Januari 2016 17:02)
- Künn-Nelen,A., De Grip,A., dan Fouarge,D. 2013. Is Part-time employment beneficial for firm productivity?. *Industrial & Labor Relations Review*, 66(5), 1172-1191
- Pereira, Javier. 2010. "Decent work and the Millennium Development Goals : A Promising Partnership." SOLIDAR. Diakses pada tanggal 29 Juni 2016 melalui (http://www.solidar.org/IMG/pdf/gn2010report_dw_mdg.pdf)
- Prastowo, Andi. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Rosdianti, Yeni. 2005. Hak Pekerjaan dan Jaminan Sosial Dalam Instrumen Hukum Nasional dan Internasional. Jakarta : Komini Nasional Hak Asasi Manusia.
- Sengenberger, Werner. 2001."Decent Work: The International Labour Organization Agenda." *Dialogue and Cooperation 2/2001*, 39-55.
- Setiawan, Indra. 2016. "Ratusan buruh demo PT Maspion", *Antaranews.com* Kamis, 17 Maret 2016 diakses melalui (<http://www.antaranews.com/berita/550522/ratusan-buruh-demo-pt-maspion>) tanggal 21 Juni 2016
- Shaefer,H.L. 2009. "Part-time Workers : Some Key Differences Between Primary and Secondary Earners." *Monthly Lab. Rev.*,132, 3.
- Simorangkir, Theodrik (Ed). 2012. *Kompendium Hukum Bidang Ketenagakerjaan*. Jakarta : Badan Pembinaan Hukum Nasional, Kementrian Hukum dan HAM RI.
- Steven, Ronald. 2012. "Kawasan industri Pulogadung lumpuh." *Sindo News* 3 Oktober 2012 diakses dari (<http://metro.sindonews.com/read/676590/31/kawasan-industri-pulogadung-lumpuh-1349238806>) tanggal 21 Juni 2016.
- Suratman. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : PT.Indeks
- Sutedi, Adrian. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Widarti, Diah. 2008. *Kajian Tentang Indikator Kerja yang Layak di Indonesia*. Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional. Diakses melalui (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcm_041976.pdf) (21 Januari 2016 Pukul 16:58).
- Wiwit Triani, K., & Putra Ariana, I. (2013). "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Paruh Waktu Apabila Terjadi Kecelakaan Kerja." *Kertha Semaya*, 1(11).
- www.Globalslaveryindex.org diakses pada tanggal 09 Oktober 2016