

## **PENERAPAN PERJANJIAN KERJA BAGI PEKERJA ALIHDAYA (*OUTSOURCING*) PADA PT. PLN (PERSERO) AREA SAMARINDA**

**Desi Natalia Mebang<sup>1</sup>**

### **ABSTRAK**

*Desi Natalia Mebang, NIM 1102015086, Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alihdaya (Outsourcing) Pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda, di bawah bimbingan Drs. Endang Erawan., M.Si selaku Pembimbing Pertama dan Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing Kedua.*

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (outsourcing) Pada PT. PLN (Persero ) Area Samarinda dan untuk menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (outsourcing) Pada PT. PLN (Persero ) Area Samarinda.*

*Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Fokus penulisan skripsi ini meliputi Perlindungan Hukum, Perjanjian kerja ( Upah, Status Kerja, dan Jaminan Sosial). Serta faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (outsourcing) Pada PT. PLN (Persero ) Area Samarinda. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer melalui teknik Purposive Sampling dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data model interaktif.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (outsourcing) Pada PT. PLN (Persero ) Area Samarinda , Secara garis besar pekerja telah mendapat sebagian apa yang ada dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara outsourcing antara PT PLN (Persero) dengan PT. Cahaya Bangun Energi yakni dalam hal waktu kerja, waktu istirahat dan cuti, keselamatan kerja, dan jamsostek. Dalam hal upah sebenarnya pekerja juga telah mendapat perlindungan karena upah yang diberikan telah sesuai dengan Upah Minimum Kota setempat, namun upah tersebut tidak bertambah meskipun masa kerja pekerja telah lebih dari 1 (satu) tahun . Dan banyak sekali terjadi pelanggaran terhadap hak-hak normatif*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : desinataliamebang@gmail.com

*para pekerja, mulai tidak adanya badan perlindungan hukum yaitu lembaga kerja sama bipartit, kemudian upah yang tidak memadai, status kerja yang tidak jelas dan jaminan sosial yang timpang tindih.*

*Penelitian dilapangan menemukan beberapa pekerjaan yang seharusnya tidak dioutsourc-kan oleh PT PLN (Persero) kepada PT. Cahaya Bangun Energi adalah pekerjaan pelayanan teknik, Tusbung, Pembangkit Listrik. Apabila masa kontrak antara PT PLN (Persero) dengan PT. Cahaya Bangun Energi telah habis dan tidak ada perpanjangan maka secara otomatis pekerja tidak bekerja lagi pada PT. PLN (Persero) atau para pekerja tersebut beralih menjadi pekerja kontrak pada perusahaan yang menggantikan PT. Cahaya Bangun Energi namun dengan Status kerja dan masa kerja yang tidak jelas.*

***Kata Kunci : Penerapan, Perjanjian Kerja, Outsourcing***

## **PENDAHULUAN**

Sistem kerja alih daya (*outsourcing*) merupakan salah satu permasalahan utama dalam kehidupan buruh di Indonesia selama lebih dari 15 tahun terakhir. Sistem kerja ini menjadi permasalahan yang marak di masyarakat terutama setelah dikeluarkannya Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi, yang secara khusus di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan iklim hubungan industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja. Dalam rangka perbaikan iklim ketenagakerjaan yang terkandung di dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Indonesia tahun 2004-2009. Secara spesifik, kebijakan ini ditempuh dengan cara menciptakan fleksibilitas pasar kerja dengan memperbaiki aturan main ketenagakerjaan yang berkaitan dengan rekrutmen.

Presentase bahwa penggunaan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*) pada perusahaan nasional dan multinasional skala menengah ke atas di Indonesia diperkirakan mencapai 80% dari total kebutuhan tenaga kerja, hal ini bisa dilihat dari data yang dipublikasikan oleh BPS (Badan Pusat Statistik 2014) Situasi pekerja Februari 2014, di mana 43,4 juta penduduk atau 36,7 persen dari total pekerja adalah pekerja tetap sehingga 73,4 persen dari total pekerja adalah pekerja tidak tetap . Mengacu kepada data tersebut, dengan demikian terdapat jumlah besar pekerja di Indonesia yang berstatus kontrak atau tidak tetap.

Meskipun aturan ketenagakerjaan di Indonesia yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2013 yang dinilai banyak pihak secara substansial telah mengandung perlindungan yang sangat memadai terhadap pekerja/buruh,

dalam praktiknya marak terjadi pelanggaran yang semakin merugikan pekerja dengan berjalannya sistem kerja alih daya. Maraknya praktik dari salah satu aspek spesifik dalam *outsourcing* (yaitu hubungan kerja kontrak) ini semakin memperparah penghisapan terhadap kerja buruh di dalam bekerjanya kapitalisme kontemporer di Indonesia. Hal ini terutama mewujud ke dalam permasalahan status sebagai pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap dalam kurun waktu yang berkelanjutan. Konsekuensi dari keberlanjutan status tersebut, pekerja kontrak terus mendapatkan tingkat upah dan manfaat (dengan ketiadaan atau minimnya jaminan keamanan kerja dalam berbagai bentuk) yang lebih rendah ketimbang pekerja reguler atau tetap dari suatu perusahaan. Permasalahan lain yang dirasakan oleh pekerja kontrak di bawah sistem *outsourcing* ini terwujud dalam ketiadaan arah atau rencana karir yang jelas di dalam pekerjaan mereka.

Dari permasalahan inilah yang melatar belakangi penulis untuk mengangkat judul “Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alihdaya (*Outsourcing*) Pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda”.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda ?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.
2. Untuk menganalisis faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 10). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumberdaya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

### ***Ketenagakerjaan***

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2, istilah Tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan

barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Istilah pekerja dalam praktik sering dipakai untuk menunjukkan status hubungan kerja seperti pekerja kontrak, pekerja tetap dan sebagainya.

Dalam dunia perburuhan saat ini, tenaga kerja atau buruh dibagi atas dua macam, yang berkaitan erat dengan status kerja yaitu ;

1. Tenaga kerja Permanen atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
2. Tenaga Kerja Kontrak/*Outsourcing* atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

### ***Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh***

Menurut Asyhadie, (2007:78) ”dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan”

### ***Perjanjian Kerja***

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Pasal 1 angka (14) Tahun 2003 yang menyatakan: “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

### ***Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja***

Menurut Djumaldji (2010:7) ada 3 (tiga) unsur agar suatu perjanjian kerja dapat disebut sebagai perjanjian kerja yaitu:

1. Ada orang dibawah pimpinan orang lain
2. Penunaian Kerja
3. Adanya upah

Dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa :

- 1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
  - a) kesepakatan kedua belah pihak;
  - b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
  - c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
  - d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

### ***Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja***

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat 1 Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam Pasal 54 Undang Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya membuat keterangan :

a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha; b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/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/buruh; g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan j. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

### ***Labour Market Flexibility atau Pasar Kerja Fleksibel***

Fleksibilitas pasar kerja mengacu pada kecepatan pasar kerja menyesuaikan fluktuasi dan perubahan dalam masyarakat, perekonomian atau produksi. Kemampuan penyesuaian ini menyebabkan institusi pasar kerja dapat mencapai keseimbangan yang berkelanjutan yang ditentukan melalui perpotongan kurva permintaan dan penawaran. Jimeno and Tohara (1994:173).

### ***Outsourcing***

Menurut Yasar (2011:5-6) Alihdaya adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu. Penyerahan kegiatan, tugas ataupun pelayanan pada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

### ***Kententuan Outsourcing di Indonesia***

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Pasal 64 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar diperbolehkannya strategi *outsourcing* di Indonesia, yang berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

### ***Pekerjaan utama (core business) dan pekerjaan penunjang ( core non business) dalam perusahaan sebagai dasar pelaksanaan outsourcing.***

Berdasarkan pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 *outsourcing* (alihdaya) dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang, dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa ; “ Yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok (*core*

*business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyedia makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta usaha penyedia angkutan pekerja/buruh”.

### **Definisi Konsepsional**

Penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) adalah penerapan sejumlah aturan yang terdapat dalam perjanjian kerja yang meliputi perlindungan hukum, upah, status kerja, jaminan sosial yang diterapkan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu suatu penelitian yang hanya melakukan penelitian terhadap variable mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain kemudian mendeskriptifkan suatu peristiwa/fenomena secara sistematis sesuai dengan apa adanya.

### **Fokus Penelitian**

1. Proses penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda
  - a. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh
  - b. Perjanjian kerja ;
    1. Upah
    2. Status Kerja
    3. Jaminan Sosial
2. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data-data yang dianggap perlu dan mendukung, maka akan dibutuhkan informasi yang ditentukan menggunakan teknik *Purposive Sampling* . Adapun yang menjadi key-informan adalah Asisten Manager PT. PLN (Persero) Area Samarinda .dan yang menjadi informan adalah diantaranya Penyedia jasa, Pekerja/buruh *outsourcing* di alur inti produksi (*skill*) dan penunjang (*non-skill*) , pihak Dinasketrans Kota Samarinda.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Pasolong (2012 : 130) Pengumpulan data merupakan proses pengadaan data primer, untuk kebutuhan suatu penelitian. Pengumpulan data yaitu merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah

karena pada umumnya data yang terkumpul digunakan dalam rangka analisis penelitian.

Penulis dalam mengumpulkan data menggunakan beberapa cara atau teknik sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*
  - a. Observasi
  - b. Wawancara
  - c. Dokumentasi

### ***Teknik Analisis Data***

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dengan menggunakan analisis data model interaktif yang terdiri atas empat komponen, yaitu pengumpulan data, Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

1. Tahap Pengumpulan data yaitu Proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian.
2. Tahap Reduksi Data yaitu Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.
3. Tahap Penyajian Data yaitu Penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan.
4. Tahap Penarikan Kesimpulan/Verifikasi yaitu Penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### ***Sejarah PT. PLN (Persero)***

Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, pada saat beberapa perusahaan milik Belanda, antara lain pabrik gula dan teh mendirikan pembangkit tenaga listrik yang dipergunakan untuk keperluan sendiri. Kelistrikan untuk kemanfaatan umum mulai ada pada saat perusahaan swasta milik Belanda yaitu *NV. Nign*. Dengan jatuhnya Jepang ketangan Sekutu, dan diproklamasikannya kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945, maka kesempatan baik ini dimanfaatkan oleh pemuda dan buruh listrik dan gas untuk mengambil alih perusahaan-perusahaan listrik dan gas yang dikuasai Jepang.

Setelah berhasil merebut perusahaan listrik dan gas dari tangan kekuasaan Jepang kemudian pada bulan September 1945 delegasi dari buruh atau pegawai listrik dan gas yang diketuai oleh Kobarsyih menghadap pimpinan KNI (Komite Nasional Indonesia) pusat yang pada waktu itu diketuai oleh Mr. Kasman Singodimedjo untuk melaporkan hasil perjuangan Jepang, selanjutnya delegasi Kobarsyih bersama-sama dengan pimpinan KNI pusat

menghadap presiden Soekarno, untuk mnyerahkan perusahaan-perusahaan listrik dan gas kepada pemerintah Republik Indonesia.

Penyerahan tersebut diterima oleh Presiden Soekarno dan kemudian dengan penetapan pemerintah tahun 1945 nomor I/SD tetanggal 27 Oktober 1945 maka dibentuklah jawatan listrik dan gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga. Selanjutnya mulai tahun 1994 sampai sekarang perusahaan ketenagalistrikan berubah menjadi PT. PLN (Persero).

### **Proses penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (outsourcing) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda**

#### ***Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh***

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat erat kaitannya dengan hubungan industrial antara buruh dan perusahaan dimana dalam teori hubungan industrial Indonesia, berkaitan dengan hubungan diantara semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja disuatu perusahaan tanpa mempertimbangkan *gender* , keanggotaan serikat pekerja atau serikat buruh maupun jenis pekerjaan. Namun dalam praktek penerapan dilapangan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* mengabaikan semua hal mengenai hubungan industrial yang seharusnya mengandung nilai-nilai ekonomi yang seimbang antar hak ekonomi buruh dan hak ekonomi perusahaan.

Hal inilah yang terjadi Pada PT. PLN (Persero) maupun PT. Cahaya Bangun Energi, dimana perlindungan hukum seadanya dan hanya formalitas diatas kertas, namun didalam kenyataan tidak ada sama sekali. Pekerja alihdaya tetap saja diskriminasikan lewat larangan berorganisasi dan tidak ada Lembaga Kerja Sama (LKS) bipartit bagi pekerja yang hak hak normatifnya tidak dipenuhi.

#### **Perjanjian kerja ;**

##### ***Upah***

Para pekerja kontrak dan *outsourcing* yang melakukan jenis pekerjaan yang sama di tempat yang sama dengan jam kerja yang sama dengan buruh tetap mendapatkan upah pokok dan upah total yang berbeda. Rata-rata upah pokok buruh kontrak 14% lebih rendah dan rata-rata upah pokok buruh *outsourcing* 17% lebih rendah dari buruh tetap. Rata-rata upah total buruh kontrak lebih rendah 17% dari upah buruh tetap dan rata-rata upah total buruh *outsourcing* 26% lebih rendah dari upah buruh tetap. Buruh *Outsourcing* hanya mendapatkan upah minimum dan menerima beberapa tunjangan yang jumlahnya lebih kecil dibandingkan yang diterima buruh tetap.

##### ***Status Kerja***

Dalam hubungan kerja ini tidak ada jaminan pekerjaan karena hubungan kerja bersifat kontrak dengan rata-rata masa kontrak 1 tahun, hanya mendapatkan upah minimum dan menerima beberapa tunjangan yang

jumlahnya lebih kecil dibandingkan yang diterima buruh tetap, tidak ada jaminan bahwa perusahaan akan memperpanjang masa kontrak, tidak ada peluang peningkatan status dan karir sangat kecil.

### ***Jaminan Sosial***

Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 tahun 2003. Selain itu, pengusaha wajib untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerjanya. Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Pengusaha wajib mengikut sertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial. Namun dalam penerapan jaminan sosial ini masih menuai kontroversi hal ini disebabkan oleh peraturan BPJS yang berdasarkan Undang-Undang SJSN, untuk memperoleh manfaat pensiun., para pekerja harus telah mengikuti program jaminan pensiun atau membayar iuran ke BPJS ketenagakerjaan sekurang-kurangnya 15 tahun. Itu artinya, sebelum 15 tahun tidak ada manfaat dana pensiun yang didapat para pekerja. Selain dana Jaminan Hari Tua (JHT), persoalan terkait jaminan sosial bagi para pekerja kesehatan, tunjangan yang hingga saat ini banya menuai permasalahan seperti pada PT. PLN (Persero). Dengan jaminan sosial dari pemerintahan yang minim hingga mengakibatkan, kesusahan di kalangan para pekerja.

### **Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda**

Dalam penerapannya perusahaan mendapat dukungan dan hambatan, sebagai berikut :

1. Faktor yang mendukung adalah sebagai berikut :
  - a. Adanya dasar hukum yang sudah jelas dan sah guna menunjang dan menjamin pelaksanaan sistem kontrak dan *outsourcing* berjalan dengan maksimal.
  - b. Selain itu para pengguna jasa selalu disiplin dalam membayarkan kewajibannya.
2. Faktor yang menghambat adalah sebagai berikut :
  - a. Perusahaan kesulitan dalam menetapkan *core business*” atau pekerjaan inti produksi, sehingga hampir semua pekerjaan yang ada dialihdayakan, ini merupakan pelanggaran terhadap undang-undang yang berlaku.

- b. Pihak penyedia jasa (*vendor*) terpaksa harus menekan pengeluaran perusahaannya terutama upah para pekerja, hal ini disebabkan tender yang dimenangkan dengan standar biaya yang rendah.
- c. Perusahaan tidak sepenuhnya mematuhi Undang-Undang ketenagakerjaan dan peraturan lain yang berlaku

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Praktek hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* yang ditemukan dalam penelitian ini mencerminkan esensi dari praktek *outsourcing* tenaga kerja yang lebih merugikan buruh dan menguntungkan perusahaan.

#### a. Perlindungan Hukum

Kedua Perusahaan baik PT. PLN (Persero) maupun PT. Cahaya Bangun Energi tidak memiliki Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit , kemudian dalam penyelesaian kasus kedua perusahaan ini sangat lalai dan terkesan tidak bertanggung jawab. Buruh kontrak dan *outsourcing* dilarang secara langsung maupun tidak langsung untuk bergabung dengan serikat tertentu atau dengan serikat apapun dengan kemungkinan tidak diperpanjang kontrak atau tidak dipekerjakan kembali jika bergabung dengan serikat buruh

#### b. Upah

Standar upah minimum dijadikan standar upah maksimum, oleh perusahaan. banyak terjadi pemotongan gaji, dan ada juga pekerja yang hanya dibayar tidak sesuai dengan upah *basic* dengan alasan pekerja tersebut tidak mencapai target, dan tidak ada kompensasi saat hubungan kerja berakhir.

#### c. Status Kerja

Para pekerja tidak memiliki kepastian kerja, dan kenyamanan kerja. karena bisa kapan saja dan dimana saja dapat diberhentikan. Tidak ada jaminan bahwa perusahaan akan memperpanjang masa kontrak, tidak ada peluang peningkatan status dan karir sangat kecil.

#### d. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang dimiliki hanyalah BPJS, diluar itu tidak ada jaminan kesehatan lainn. tidak ada kompensasi saat hubungan kerja berakhir Untuk uang pesangon itu hanya bagi pekerja tetap saja.

Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alihdaya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda

1. Faktor yang mendukung adalah sebagai berikut :

Adanya dasar hukum yang sudah jelas dan sah guna menunjang dan menjamin pelaksanaan sistem kontrak dan *outsourcing* berjalan dengan maksimal. Selain itu para pengguna jasa selalu disiplin dalam membayarkan kewajibannya.

2. Faktor yang menghambat adalah sebagai berikut :

Perusahaan kesulitan dalam menetapkan *core business*” atau pekerjaan inti produksi, sehingga hampir semua pekerjaan yang ada dialihdayakan, ini merupakan pelanggaran terhadap undang-undang yang berlaku. Pihak penyedia jasa (*vendor*) terpaksa harus menekan pengeluaran perusahaannya terutama upah para pekerja, hal ini disebabkan tender yang dimenangkan dengan standar biaya yang rendah. Perusahaan tidak sepenuhnya mematuhi Undang-Undang ketenagakerjaan dan peraturan lain yang berlaku

### **Saran**

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan mutu dan manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Membuat prioritas anggaran pusat dan daerah untuk peningkatan kompetensi dan profesionalisme serta fungsi pegawai pengawas tenaga kerja.
2. Menyusun peraturan-peraturan ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah untuk menjamin perlindungan dan persamaan hak buruh kontrak dan *outsourcing*.
3. Menyusun peraturan menteri untuk menetapkan definisi mengenai pekerjaan utama dan bukan utama.
4. Membuat peraturan dalam rumusan yang tegas dan satu makna.
5. Mencantumkan sanksi dengan efek jera dalam peraturan tentang perlindungan dan persamaan hak buruh kontrak dan *outsourcing* .
6. Menerapkan sistem jaminan sosial sebagai wujud tanggungjawab Negara terhadap warga Negara.

### **Daftar Pustaka**

- Agusmida.2010.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rhineka Cipta
- Asep, Rita Olivia Tambunan. 2008. *Upah murah dan kebijakan ekonomi neo-liberal : Analisis terhadap kebijakan upah minimum 2005*. Jakarta : TRUC

- Asri Wijayanti.2009. *Hukum Ketengakerjaan Pasca Refomasi*. Jakarta : Sinar Grafika
- Asri Wijayanti.2010. *Hukum Ketengakerjaan Pasca Refomasi*. Jakarta : Sinar Grafika Cetakan II
- Atkinson, J. (1984) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, IMS Report No.89, Institute of Manpower Studies, Brighton.
- Ambar Teguh Sulistiyanti dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Baqir Sharief Qorashi. 2007. *Keringat Buruh, Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam*. Penerjemah Ali Yahya, Al-Huda
- Djumialdji.2010. *Perjanjian Kerja*. Jakarta : Sinar Grafika
- Esmi W.P Rahayu. 2005. *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*. Semarang : Suryandu Utama
- Harjono. 2008. *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi
- Komang Priambada dan Agus Eka Maharta. 2008. *Outsourcing Versus Serikat Pekerja*. Jakarta : Alihdaya Media Network
- Mardalis. (2003). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Edisi Kesatu PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Mather, Celia. 2008. *Menjinakkan sang kuda troya perjuangan serikat buruh Menghadang Sistem Kontrak/Outsourcing* . Jakarta : TURC
- Moelong, L.J. 2008. *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya
- Moelong, L.J. 2004. *Metodologi penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Pasolong Harbani.2012. *Metode Penelitian Administrasi Administrasi* .Bandung : Alvabeta
- Samsudin, Salidi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cetakan 1. Pustaka Setia
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfa Beta
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfa Beta
- Soepomo, Imam.1981. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)*. Jakarta :Pranya Paramitha
- Dokumen – Dokumen
- Undang – Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Website
- Faiz, M.2007. *Outsourcing (Alihdaya) dan Pengelolaan Tenaga Pada Perusahaan*. (<http://www.buruhmenggugat.or.id>)