

Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Di PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara Di Kota Jayapura

Liani Sari¹, Simion Haluk², Suwito³

¹Dosen Program Magister Hukum Universitas Yapis Papua, ²Mahasiswa Program Magister Hukum Universitas Yapis Papua, ³Dosen Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

*Email Corresponding author. lianisariuniyap@gmail.com

Abstrak

Pekerjaan yang di outsource-kan oleh PT. PLN (Persero) kepada Pekerja Kontrak (PT. SONY RAYA) adalah pekerjaan pembacaan meter yang dimuat dalam perjanjian jasa kerja, yang didalamnya dapat diketahui hak dan kewajiban dari para pihak dan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Hak dan kewajiban pekerja terhadap kontrak PT. PLN (Persero) dalam perjanjian kontrak antara lain : PT. PLN (Persero) wajib memberikan pekerjaan kepada pekerja, PT. PLN (Persero) berhak mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan yang diserahkan kepada pekerja, PT. PLN (Persero) wajib memberikan data pelanggan yang akan dibaca pada pekerja, PT. PLN (Persero) berhak menerima laporan data bersih hasil pekerjaan baca meter oleh pekerja, PT. PLN (Persero) wajib memberikan bayaran atas pekerjaan yang diberikan kepada pekerja outsourcing, Pekerja kontrak wajib melaksanakan pekerjaan dari PT. PLN (Persero) sesuai jadwal dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero), Pekerja kontrak wajib melaporkan segala hasil kerja kepada PT. PLN (Persero), Pekerja berhak menerima bayaran atas pekerjaan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero). Dengan demikian Kurangnya perlindungan para pihak dalam klausul baku perjanjian pemborongan pekerjaan yang menjadi satu permasalahan dalam perjanjian Pekerjaan yang dibuat sepihak oleh PT. PLN (Persero) Jayapura tidak mencerminkan asas kebebasan berkontrak dan asas keseimbangan yang menjadi sendi utama pembentukan suatu perjanjian.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja Kontrak, PT. PLN Jayapura.

Pendahuluan

Kehidupan dan pekerjaan dua sisi dari satu mata uang, agar manusia dapat hidup maka orang harus bekerja. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan politik sesuai dengan yang dinyatakan pada Pasal 5 Undang–Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal serupa juga terdapat dalam Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dengan memberikan kesempatan¹ kerja dan berusaha yang seluas-luasnya bagi warga Negaranya.

Mencermati sejarah perkembangan masyarakat Indonesia ternyata industri yang tumbuh dan berkembang di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusianya atau permintaan akan lapangan kerja yang lebih besar dari yang tersedia. Pengusaha yang secara ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih kuat sering kali menekan dan mengeksploitasi para pekerja sehingga itu dapat menimbulkan permasalahan antara pihak pengusaha dan pekerja dalam suatu hubungan kerja. Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara kerja dan pengusaha. Apabila hubungan kerja hanya diserahkan² pada antar pihak yakni pihak pengusaha dan pekerja saja maka tujuan hukum ketenagakerjaan yang mana untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai. Hal itu disebabkan karena keinginan para pihak yang kuat yang cenderung ingin menguasai pihak yang lemah.

Adanya dengan 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

¹Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuan*. Jakarta : Sinar Grafika

²Abdul Rachmad Budiono. 1995. *Hukum Perburuan di Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

pekerja tidak tetap. Mengacu kepada data tersebut, dengan demikian terdapat jumlah besar pekerja di Indonesia yang berstatus kontrak atau tidak tetap.

Penggunaan sistem *outsourcing* yang seakan sudah menjadi trend tersendiri di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) dan bahkan juga instansi-instansi pemerintahan ini dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi, perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dan pembiayaan dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaannya. Ini disebabkan karena kondisi³ ekonomi yang tidak memungkinkan perusahaan untuk memberi gaji kepada para pekerja tetap dalam jumlah yang banyak sehingga salah satu cara penghematan yang dapat dilakukan adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa kontrak atau penyedia jasa pekerja atau dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Selama ini penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, yang mana hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir. Oleh karena itu diperlakukan suatu perlindungannya hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang bila dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum (Artikel Muzni Tambusai, 2006). Pada karyawan *outsourcing* ini memang tidak memiliki banyak pilihan lain dimana pengangguran terbuka secara nasional melebihi 1,6 juta orang, pengangguran tertutup 30 juta orang dari penawaran tenaga⁴ kerja lebih dari 106,9 juta orang. Sementara itu banyak pula perusahaan yang tutup karena kalah bersaing dengan produk impor, sedangkan produk ekspor juga menurun karena biaya produksi yang tinggi di dalam negeri.

Menghadapi persoalan *outsourcing* ini tidak seharusnya pemerintah selaku penentu kebijakan “menutup mata” dengan seolah-olah membiarkannya begitu saja. Banyak hal yang seharusnya dapat dilakukan dari pada hanya melepaskan

³Chandra Suwondo. 2004. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta : PT. Alex Media Komputindo. Hal.43

⁴Artikel Muzni Tambusai,2006: <http://www.nakertrans.go.id>.

mekanisme ini kepada dunia usaha. Memang dengan adanya pekerja *outsourcing* di lihat dari sisi pengusaha sangat menguntungkan, sebab mereka bisa mendapatkan tenaga kerja dengan hubungan yang mudah dan murah, akan tetapi apabila dilihat dari sisi pekerja hal ini tentu saja sangat merugikan. Peraturan perundang-undangan yang menyangkut perlindungan terhadap pekerja agar tidak terjadi tindakan yang sewenang-wenang dari perusahaan adalah suatu yang tidak bisa tawar-menawar lagi. Hal tersebut untuk menjamin para pekerja agar hak-haknya benar-benar terpenuhi sesuai dengan nilai keadilan dan nilai kemanusiaan. Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing*⁵ dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya-tidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak terutama yang menyangkut⁶ syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan social dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam penyelesaian apabila terjadi permasalahan.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja adalah dengan adanya pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut harus dibuat secara tertulis karena perjanjian kerja merupakan suatu pernyataan yang sangat penting, yaitu antara pekerja dan pengusaha yang berisi tentang setujunya seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi pekerja, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi⁷ jaminan rasa aman. Sehingga perjanjian kerja ini menimbulkan adanya suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dan dalam perjanjian ini diatur pula mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Pekerja *outsourcing* juga menjadi perbincangan hangat di PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) adalah perusahaan listrik Negara yang salah satu

⁵Darwan Prints.2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra Aditya Bhakti Hal. 30

⁶Gunarto Suhardi. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta : Andi Offset Ha. 66-67

⁷Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PR Raja Grafindo Persada, 2003). Hal. 55

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang di beri mandat untuk menyediakan kebutuhan listrik di Indonesia. PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan badan milik Negara (BUMN) memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pelayanan dalam bentuk penerangan untuk kehidupan masyarakat. Pekerja *outsourcing* merupakan bagian dari mitra PLN dalam menunjang kelancaran kerja dan mencapai kerja yang direncanakan. Beberapa contoh tugas yang di emban oleh pekerja *outsourcing* di PT. PLN (Persero) adalah pemberian jaringan listrik, naik tiang listrik ketika harus ada yang di perbaiki jaringan listrik tegangan rendah, cetak surat keputusan sementara atau surat pembongkaran KWH, minta tagihan langsung kepada pelanggan yang tertunggak sehingga aliran listriknya harus dipadamkan sementara, mencatat meteran (untuk KWH pasca bayar) tanpa ada pengecualian kecil atau besar pembayaran, pasang KWH meter.

Setiap pelaksanaan perjanjian kerja dengan menggunakan sistem kerja apapun tujuannya adalah untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan pekerja merupakan bagian kesatuan dari pembangunan. Seluruh kebijakan dan program-program ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap kerja. Setiap pekerjaan yang akan di lakukan tidak akan terlepas dari risiko atau adanya kesenjangan antara perjanjian dengan pelaksanaan kerja, akan tetapi pemahaman tersebut tidak menjadi dasar pemutusan suatu hubungan kerja. Dalam rangka mewujudkan suatu rencana hubungan kerja yang baik, disetiap perusahaan tentu ada upaya bagaimana tindakan yang akan dilakukan apabila suatu perjanjian tersebut sesuai dengan pelaksanaan demi mencapai kesepakatan dan tujuan yang adil.

Berdasarkan uraian yang telah kemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja dengan sistem Kontrak. Oleh karena itu penulis membuat penulisan hukum dengan judul : **“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak (PT. SONY RAYA) Jayapura terhadap Perusahaan Listrik Negara PT. PLN (Persero) Jayapura”**

Metode

Lokasi penelitian dilakukan di kota Jayapura yaitu di Perusahaan Listrik Negara di Kota Jayapura. Alasan mengambil lokasi PLN alasannya bagaimana penerapan hubungan kerja setelah berakhirnya masa kerja dan bagaimana pelaksanaan perjanjian apakah sudah berjalan sesuai dengan undang-undang. Dalam menganalisis data kajian yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan penulis, maka dalam penelitian ini digunakan analisis data kualitatif normatif.

Pembahasan

Berdasarkan hasil konfirmasi dengan bagian Niaga PT. PLN (Persero), kegiatan pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT. PLN (Persero) dan pekerja ini berlangsung pada bulan Mei sejak ditandatanganinya perjanjian pemborongan pekerjaan antara PT. PLN (Persero) dan pekerja kontrak Nomor: 194.PJ/610/JYPR/2013 Tanggal 15 Mei Tahun 2013 Perlindungan hukum bagi pekerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT. PLN (Persero) dan pekerja memang secara implisit tidak diatur secara khusus, hanya diatur secara garis besar saja sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 angka 2 yakni biaya pemborongan pekerjaan jasa *outsourcing* baca meter sebesar Rp. 1.134,67 pelangan atau bulan tersebut sudah termasuk untuk :

- a. PPN 10 % dan semua pajak-pajak sesuai ketentuan yang berlaku
- b. Biaya materai, biaya pembuatan laporan-laporan per bulan
- c. Biaya operasional kantor tiap bulan
- d. Gaji atau upah pegawai dan petugas baca meter tiap bulan
- e. Iuran BPJS pegawai atau petugas baca meter tiap bulan
- f. Tunjangan hari raya keagamaan pegawai dan petugas baca meter minimal setahun sekali
- g. Pemberian pakaian seragam pegawai atau petugas-petugas baca meter minimal setahun 2 (dua) kali
- h. Biaya pendidikan dan pelatihan pegawai atau petugas baca meter apabila sewaktu-waktu diperlukan

i. Resiko *Overhead* dan Keuntungan (ROK)

Disamping melihat dari perjanjian pemborongan pekerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja dapat dilihat pula secara lebih jelas pada Perjanjian Kerjanya antara PT. PLN (Persero) dengan pekerja *outsourcing*. Dalam perjanjian kerja dapat diketahui hak dan kewajiban pekerja, yaitu :

Kewajiban pekerja antara lain (Pasal 3 angka 1) :

1. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya
2. Mematuhi ketentuan jam kerja
3. Mematuhi ketentuan dan tata tertib
4. Mematuhi ketentuan-ketentuan lain yang berlaku di PT. PLN (Persero) ataupun yang berlaku umum
5. Loyal kepada Negara dan Perseroan
6. Apabila tidak masuk kerja karena sakit harus menyampaikan surat keterangan

Hak pekerja antara lain (Pasal 3 angka 2) :

1. Memperoleh penghasilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
2. Memperoleh seragam kerja sebanyak 1 (satu) stel dalam setiap 6 (enam) bulan
3. Menerima hak-hak kepegawaian sesuai ketentuan yang ditetapkan BPJS
4. Memperoleh pesangon sesuai yang ditetapkan Undang-Undang Ketenagakerjaan

Selain dalam perjanjian kerja, hak dan kewajiban serta larangan-larangan bagi pekerja dapat dilihat pula dalam Peraturan Pegawai Perusahaan, antara lain :

Kewajiban pekerja antara lain (Pasal 3 ayat (1)) :

1. Melaksanakan semua tugas pekerjaan atau perintah yang diberikan oleh PT. PLN Persero dengan sebaik-baiknya dan penuh rasa tanggung jawab
2. Menyimpan data, keterangan, informasi yang dianggap sebagai rahasia PT. PLN Persero yang didapat karena jabatan maupun didalam pergaulannya di lingkungan PT. PLN Persero
3. Setia, loyal dan menjaga citra serta membela kepentingan PT. PLN Persero

4. Selalu menjaga kesopanan dan kesusilaan serta norma-norma pergaulan yang berlaku di masyarakat
5. Mentaati dan melaksanakan setiap ketentuan dan peraturan yang berlaku di lingkungan kepentingan PT. PLN (Persero)
6. Selalu berusaha meningkatkan pelayanan kepada pelanggan

Hak pekerja antara lain (Pasal 3 ayat (2)) :

1. Memperoleh penghasilan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya
2. Memperoleh hak-hak kepegawaian lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Memperoleh cuti apabila telah memenuhi persyaratan cuti
4. Pegawai berhak mendapat tunjangan struktural berdasarkan jabatan yang diberikan oleh PT. PLN (Persero)
5. Menerima tunjangan hari raya dan santunan kesejahteraan
6. Menerima (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) BPJS
7. Menerima penghasilan lainnya yang didapat dari tugas pada kegiatan yang diadakan PT. PLN (Persero)
8. Menerima tunjangan istri dan anak
9. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat berhak menerima pesangon
10. Pegawai yang diberhentikan dengan tidak hormat tidak menerima pesangon
11. Pegawai yang mengundurkan diri tidak memperoleh pesangon

Larangan-larangan bagi pekerja (Pasal 12 ayat (1)) :

1. Melakukan hal-hal yang tidak patut diperbuat oleh pegawai yang bermartabat
2. Menyalahgunakan wewenang dan jabatan
3. Melakukan perbuatan yang dapat merugikan PT. PLN Persero
4. Melailaikan tugas kedinasan
5. Melakukan perbuatan yang tidak terpuji
6. Menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi atau kelompok

Selain hak dan kewajiban dari pekerja diatur pula hak dan kewajiban PT. PLN (Persero), antara lain :

Kewajiban PT. PLN Persero (Pasal 2 ayat (2)) :

1. Memberi gaji (upah) kepada pegawai dan pegawai magang atau training dengan minimal sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten) bagi tenaga kerja yang mempunyai masa kerja 0 (nol) s/d kurun waktu yang ditentukan yakni 3 (tiga) bulan, dan tunjangan-tunjangan lainnya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi
2. Memperhatikan, memelihara keselamatan dan kesehatan kerja
3. Memberikan hak-hak kepegawaian lainnya sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi

Hak PT. PLN Persero (Pasal 2 ayat (1)) :

1. Memberikan pekerjaan atau perintah yang layak kepada pegawai sesuai tugas dan tanggung jawabnya
2. Memberi tugas untuk bekerja secara maksimal dengan memperhatikan ketentuan yang ditetapkan PT. PLN Persero
3. Menuntut suatu prestasi kerja atau hasil kerja sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan oleh PT. PLN Persero
4. Memberi sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku di PT. PLN Persero
5. Menerbitkan surat keputusan pemutusan hubungan kerja apabila ternyata pegawai melakukan kesalahan berat, sesuai yang ditetapkan Direksi PT. PLN Persero dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja

Dalam pelaksanaan perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara PT. PLN (Persero) dengan pekerja, maka dapat diketahui apakah ketentuan-ketentuan yang ada didalamnya telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau tidak, antara lain :

1. Dasar penyerahan dan jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang diserahkan oleh PT. PLN Persero adalah pekerjaan pembacaan meter. Penyerahan pekerjaan ini dilakukan setelah ditanda tangannya perjanjian kerjasama antara PT. PLN (Persero) dengan pekerja nomor perjanjian 194.PJ/610/JPR/20013 Tanggal 15 Mei Tahun 2013. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan terdapat hal-hal yang belum diatur atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini, maka setiap perubahan yang belum diatur akan ditetapkan secara musyawarah dituangkan dalam suatu amandemen.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada pekerja lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Jenis pekerjaan berupa pembacaan meter ini, apabila dilihat dari jenis pekerjaannya dapat digolongkan sebagai kegiatan penunjang perusahaan. Ini dikarenakan pekerjaan pembacaan meter merupakan jenis pekerjaan yang dilakukan terpisah dari pekerjaan utama dan tidak menghambat proses produksi secara langsung serta merupakan jenis pekerjaan yang bersifat memberikan pelayanan pada pelanggan. Menurut keterangan staf bidang niaga PT. PLN mengatakan bahwa segala kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan pelayanan dapat digolongkan sebagai pekerjaan penunjang seperti pekerjaan baca meter, *front office*, *cleaning service*, satpam dan lain-lain. Sedangkan yang dapat digolongkan sebagai pekerjaan utama perusahaan adalah yang berhubungan dengan kegiatan produksi PLN seperti retail penjualan (*kilo Watt hour*) kWh.

Dengan demikian jenis pekerjaan yang diserahkan telah memenuhi syarat dan ketentuan yang disyaratkan pada Pasal 65 (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Perusahaan penerima pekerjaan harus berbadan hukum

PT. PLN Persero merupakan suatu perusahaan yang berbentuk PT atau Perseroan Terbatas. Perseroan Terbatas merupakan salah satu bentuk perusahaan yang termasuk dalam Badan Hukum. PT. PLN Persero telah berbadan hukum sejak tanggal 10 Maret 2004 di Surakarta berdasarkan Akte Notaris Ny. Sri Widiati Sutjipto, No. 21, beserta akta perubahannya yang telah ditetapkan oleh Menteri Hukum Dan HAM RI Nomor : AHU-0646.AH.01.02 Tahun 2008 Tanggal 14 Januari 2012, dengan Direktur Utama H. Mathori. PT. PLN Persero yang berkedudukan di Jalan di jayapura. Dengan demikian PT. PLN Persero telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 65 ayat (3) yang mensyaratkan bahwa perusahaan penerima borongan pekerjaan haruslah berbentuk badan hukum.

3. Hubungan Kerja

Salah satu syarat penting dalam suatu pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) adalah adanya hubungan kerja yang dituangkan dalam suatu perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan menjamin hak-hak para pekerja karena dalam suatu perjanjian kerja tersebut diatur semua ketentuan mengenai hak dan kewajiban dari perusahaan kepada para pekerja.

Dalam kegiatan *outsourcing* di PT. PLN Persero, hubungan kerja sebagaimana yang disyaratkan dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dilaksanakan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis antara pengusaha dengan para pekerjanya. Perjanjian kerja tersebut didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau tetap, dan dalam perjanjian tersebut diatur semua tentang hak dan kewajiban para pihak.

Status pekerja baca meter pada pekerja adalah sebagai pekerja kontrak, lama masa kontrak pekerja sesuai dengan lama masa kontrak antara PT. PLN Persero dengan pekerja sesuai dalam perjanjian pemborongan pekerjaan yang disepakati, dan selama pekerja masih mendapat pekerjaan dari perusahaan pengguna jasa maka pekerja akan terus dipekerjakan, namun pekerja tidak lagi mendapat pekerjaan dari perusahaan pengguna jasa maka pekerja akan diberhentikan dan diberi pesangon sesuai dengan Peraturan Perusahaan pekerja dan kemudian secara otomatis pekerja tersebut akan beralih menjadi pekerja outsourcing pada perusahaan baru yang menerima pekerjaan borongan dari PT. PLN (Persero).

Perlindungan hukum bagi para pekerja yang dilaksanakan oleh PT. PLN (Persero) secara umum telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja yang mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu antara lain mengenai perlindungan terhadap upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja; serta perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.

Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi :

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja perempuan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi para pekerja meliputi :

a. Waktu Kerja

Bagi pekerja pencatat meter hari kerjanya sesuai dengan hari baca meter yakni 8 (delapan) hari yang berlangsung dari tanggal 23 (duapuluh tiga) sampai tanggal 6 (enam). Setiap satu orang cater menangani 8 (delapan) (*reconstituted basement membrane*) RBM

per wilayah, dengan 1 (satu) RBM meliputi 3 (tiga) Kelurahan yang terdapat sekitar 200-300 pelanggan. Setiap harinya satu orang cater membaca 1 (satu) RBM. Diluar hari baca tersebut maka pekerja cater tetap masuk kantor sesuai jam kerja untuk absen harian dan *standby* jika diperlukan tenaganya untuk pekerjaan lain misalnya mengecek apabila ada perubahan jumlah kWh pada rumah pelanggan yang belum diketahui sebelumnya, gantian piket di UPJ atau kantor apabila sedang ada rapat.

Adapun waktu kerja yang diberlakukan oleh PT. PLN (Persero) adalah Senin sampai Jumat, dengan jam kerja :

1. Hari Senin – Kamis : Jam 07.00 WIB – 16.00 WIB Istirahat Jam 12.00 WIB – 13.00 WIB Hari
2. Jumat : Jam 07.00 WIB – 15.30 WIB Istirahat Jam 11.30 WIB – 13.00 WIB
3. Hari Sabtu dan Minggu adalah hari libur (Pasal 16 ayat (3) Bagi pegawai yang melaksanakan tugas waktu pencatatan meter apabila jatuh pada hari libur maka hari libur tersebut dapat diganti pada hari dinas tanpa mengurangi hak pegawai yang bersangkutan (Pasal 16 ayat (4)). Jadi total jam kerja adalah 40 (empat puluh) jam untuk 5 (lima) hari kerja. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

b. Waktu Istirahat dan Cuti

Dalam melaksanakan tugasnya, para petugas cater diberikan waktu istirahat selama 1 (satu) sampai 2 (dua) jam setelah bekerja selama 5 (lima) jam terus menerus. Istirahat mingguan diberikan selama 2 (dua) hari yaitu pada hari Sabtu dan Minggu. Pemberian cuti tahunan selama 12 (duabelas) hari. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 79 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

c. Keselamatan Kerja

Untuk melakukan pekerjaan pencacatan meter ini memang tidak terlalu berbahaya, namun untukantisipasi pihak PT. PLN tetap menyediakan alat perlindungan diri bagi para pekerja dan sebagian lagi adalah milik petugas sendiri

d. Upah

Upah yang diberikan oleh PT. PLN Persero kepada pekerja cater terdiri dari :

Gaji Pokok	: Rp. 495.000,00
Tunjangan Kerja	: Rp. 75.000,00
Tunjangan Transport	: Rp. 80.000,00 + : Rp. 650.000,00
Iuran JHT	: Rp. (13.000,00) -
2% x 650.000	: Rp. 637.000,00

Besarnya upah yang diterima pekerja sebenarnya telah sesuai dengan Upah Minimum Kota Jayapura yang telah diberlakukan mulai Januari 2013 bahwa Upah Minimum Kota Jayapura adalah sebesar Rp. 650.000,00. Meskipun upah tersebut dikurangi untuk iuran Jaminan Hari Tua sebesar 2 % sehingga upah berkurang dan tidak sesuai lagi dengan upah minimum yang ditentukan, tetapi hal ini diperbolehkan karena iuran premi Jaminan Hari Tua sebesar 5,70 % memang di bebankan pada pengusaha sebesar 3,70 % dan pada pekerja sebesar 2 %.

Menurut Permenaker Nomor: PER-01/MEN/2003 Tentang Upah Minimum yakni pada Pasal 14 ayat (1), menyatakan bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Pada Pasal 14 ayat (2) menyatakan Peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha.

Pada pekerja cater di PT. PLN (Persero), meskipun upahnya telah sesuai dengan Upah Minimum kota, namun upah tersebut tidak bertambah meskipun masa kerja dari pekerja telah lebih dari 1 (satu) tahun, maka hal ini tidak sesuai dengan ketentuan dalam Permenaker Nomor: PER-01/MEN/2003 Tentang Upah Minimum yakni pada Pasal 14 ayat (2).

e. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Semua pekerja PT. PLN (Persero), khususnya pekerja *Outsourcing* cater telah didaftarkan dalam program BPJS. Program BPJS yang didaftarkan meliputi program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan kematian dan jaminan hari tua. Untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan kematian ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, sedangkan khusus untuk jaminan hari tua sebesar 5,70 % ditanggung bersama oleh perusahaan dan pekerja, dimana perusahaan menanggung iuran sebesar 3,70 % dan pekerja sebesar 2 %. Maka hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 3 tahun 2003 Tentang BPJS Peraturan Pemerintah No. 14 tahun 2003 Tentang Penyelenggaraan BPJS.

Pelaksanaan *Outsourcing* Pada PT. PLN (Persero) *Outsourcing* di lingkungan PLN sebenarnya telah berlangsung sejak lama, jauh sebelum adanya ketentuan ketenagakerjaan yang mengatur secara tegas tentang pelaksanaan *outsourcing*. Dahulu namanya bukanlah *outsourcing* melainkan pemborongan pekerjaan yang pada umumnya dilakukan oleh kontraktor listrik yang tergabung dalam Asosiasi Kontraktor Listrik Indonesia (AKLI).

Sebelum adanya Surat Keputusan Direksi Nomor 118.K/010/DIR/2013 tentang Penataan *Outsourcing* di Lingkungan PT. PLN (Persero), dahulu PLN dalam memborongkan pekerjaan pada bidang pembacaan kWh meter adalah kepada koperasi pensiunan karyawan PLN. Koperasi ini bukan merupakan bagian dari struktur organisasi PLN tetapi berdiri sendiri dimana anggotanya adalah para

karyawan PLN yang telah pensiun sehingga statusnya adalah lepas dan tidak lagi memiliki hubungan hukum dengan PLN, kecuali hanya hubungan administratif pensiunan dan hubungan emosional saja.

Namun setelah dikeluarkannya Surat Keputusan Direksi Nomor 118.K/010/DIR/2004 tentang Penataan *Outsourcing* di Lingkungan PT. PLN (Persero) dimana didalamnya menyatakan bahwa koperasi pekerja atau pensiunan pekerja tidak boleh menerima pemborongan pekerjaan dari PT. PLN (Persero), oleh karena itu PT. PLN mengadakan penataan ulang mengenai *outsourcing* di lingkungan PLN. Penataan ini sekaligus ditujukan sebagai kontrol terhadap keberadaan tenaga kerja di lingkungan PT. PLN (Persero). Penataan ulang ini menyangkut tentang proses peralihan penyediaan tenaga kerja atau pelaksanaan pekerjaan dari koperasi pensiunan pekerja kepada perusahaan lain agar tidak mengganggu pelayanan dan penyediaan jasa tenaga listrik kepada pelanggan serta sedapat mungkin meminimalisasikan masalah dan menghindari adanya gejolak. Proses peralihan pemborongan pekerjaan dari koperasi pensiunan pekerja kepada perusahaan lain yang ditunjuk sebagai rekanan dari PLN ini harus memenuhi beberapa ketentuan-ketentuan, antara lain :

1. Pelaksanaan *outsourcing* yang diserahkan kepada koperasi pekerja PLN atau koperasi pensiunan PLN sebelum diberlakukannya keputusan ini, harus dialihkan kepada perusahaan lain yang telah memenuhi ketentuan yang berlaku dengan masa kerja berlanjut, diawali dengan:
 - a. Mencatat data dan membuat daftar rekapitulasi pekerja koperasi pegawai atau pensiunan PLN, PT atau instansi lain;
 - b. Pejabat yang bertanggung jawab atas pemeliharaan dan keakuratan data pekerja koperasi pegawai atau pensiunan PLN atau instansi lain sebagaimana dimaksud diatas adalah:
 - 1) Sekretaris perusahaan untuk lingkungan PLN Kantor Pusat
 - 2) Manajer, Kepala Staf, atau Kepala Divisi yang membidangi SDM untuk seluruh lingkungan unit PLN yang bersangkutan;

- 3) Manajer unit pelaksana, Kepala Cabang, Kepala Sektor, Pejabat Setingkat untuk seluruh lingkungan unit pelaksana yang bersangkutan;
- c. Pemeliharaan data sebagaimana dimaksud diatas merupakan dokumen penting yang harus dipelihara untuk kepentingan pengawasan sisrem administrasi dan dosis pekerja, akibat adanya pengalihan pekerjaan
 - d. Koperasi pegawai atau pensiunan PLN atau instansi lain ke perusahaan dengan masa kerja berlanjut;
 - e. Pencatatan data harus dikirimkan kepada Deputy Direktur Pengembangan Sistem SDM paling yang dikoordinir oleh manajer, kepala staf, kepala divisi yang membidangi SDM untuk seluruh lingkungan unit PLN yang bersangkutan;
2. Sistem unit harus mengevaluasi dan melakukan penyempurnaan pelaksanaan *outsourcing* yang sudah berlangsung saat ini, sesuai dengan ketentuan.
 3. Jika perusahaan lain, sebelum diberlakukannya ketentuan ini ternyata tidak mampu memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan, maka perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa tenaga kerja tersebut tidak boleh diperpanjang lagi dan harus segera memilih atau menunjuk perusahaan lain yang memenuhi persyaratan.
 4. Semua pekerjaan yang di *outsourcing* ke perusahaan lain, yang tidak sesuai kriteria maka harus segera diambil alih dan dikerjakan oleh pegawai.
 5. Semua pekerjaan yang di *outsourcing* ke perusahaan lain, yang tidak sesuai kriteria maka harus segera diambil alih dan dikerjakan oleh pegawai.

Proses pemilihan perusahaan penerima *outsourcing* dapat dilakukan dengan cara pelelangan maupun penunjukan langsung. Prosedur yang harus dilakukan sebelum pelaksanaan *outsourcing* yaitu :

1. PT. PLN (Persero) mengadakan pengumuman lelang lewat internet
2. Para peserta yang berminat melakukan pendaftaran *E-proc* melalui internet
3. PT. PLN (Persero) memberikan pengumuman pra kualifikasi

4. PT. PLN (Persero) sebagai pihak pemberi kerja mengundang perusahaan calon penerima pekerjaan tersebut melakukan presentasi
5. Pelaksanaan presentasi oleh perusahaan calon penerima pekerjaan
6. PT. PLN (Persero) memberikan kesempatan kepada perusahaan calon penerima pekerjaan untuk melakukan penawaran harga
7. PT. PLN (Persero) memberi penjelasan mengenai pekerjaan yang akan diserahkan
8. Penawaran harga oleh perusahaan calon penerima pekerjaan
9. PT. PLN (Persero) melakukan proses surat penawaran harga
10. Negosiasi
11. Pengumuman pemenang
12. penunjukan perusahaan yang berhak menerima pekerjaan
13. pembuatan kontrak antara PT PLN (Persero) sebagai pemberi kerja dengan perusahaan penerima pekerjaan
14. pelaksanaan kontrak

(Sumber: data Sekunder PT PLN (Persero))

Penutup

Kurangnya perlindungan para pihak dalam klausul baku perjanjian pemborongan pekerjaan yang menjadi satu permasalahan dalam perjanjian Pekerjaan yang dibuat sepihak oleh PLN (Persero) Jayapura tidak mencerminkan asas kebebasan berkontrak dan asas kesembimbangan yang menjadi sendi utama pembentukan suatu perjanjian.

Daftar Pustaka

Budiono, A.R. (1995). *Hukum Perburuan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Kadir, M.A. (1992). *Hukum Perikatan*. Bandung: Citra Aditya Bhakti

- Sutedi, A. (2009). *Hukum Perburuan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Aloewic, T.F. (1996). *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*. Jakarta: BPHN
- Al-Rasyid, H. (2003). *Statistika Sosial*. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran.
- Tambusai, M. (2009, Januari). Pelaksanaan Outsourcing (Alih Daya) Ditinjau Dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial. Diunduh dari: http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php. tanggal 2 Januari 2020
- Asikin, Z., et, al. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Badruzaman, M.D. (1983). *Perjanjian Kredit Bank*. Bandung: Alumni
- Budiono, H. (2009). *Ajaran Umum Hukum Perjanjian dan Penerapannya di Bidang Kenotariatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- Suwondo, C. (2004). *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Darwan, P. (2000). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti
- Djumialdji. (2006). *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika
- Simanjuntak, E.P. (1990). *Hukum Pertanggung: Pokok-Pokok Pertanggung Kerugian, Kebakaran dan Jiwa*. Yogyakarta: FH-UGM
- Suhardi, G. (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Andi Offset
- Asyhadie, Z. (2013). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Husni, L. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Syaifuddin, M. (2012). *Hukum Kontrak*. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, R. (1999). *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*. Bandung: Bina Cipta

Kertonegoro, S. (1982). *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: Mutiara

Soekanto, S. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press

Soepomo, I. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan