

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL TENAGA
KERJA *OUTSOURCING* DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan
(UP3) Merduati, Banda Aceh)**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

ZELVI ASRIANI

NIM. 150106003

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prodi Ilmu Hukum

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
2022 M/ 1443 H**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL TENAGA
KERJA *OUTSOURCING* DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**
(Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan
(UP3) Merduati, Banda Aceh)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

ZELVI ASRIANI

NIM. 150106003

Mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi Ilmu Hukum

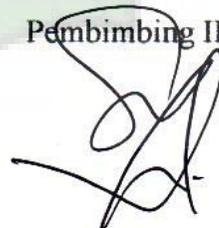
Disetujui untuk dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. Ridwan Nurdin, M.CL
NIP. 196607031993031003

Pembimbing II



Syarifah Rahmatillah, M.H
NIP. 198204152014032002

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL TENAGA
KERJA *OUTSOURCING* DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3)
Merduati, Banda Aceh)**

SKRIPSI

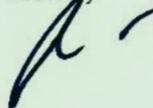
Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Program Sarjana (S-1)
Dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal : Kamis, 5 Januari 2022 M
8 Jumadil Akhir 1443 H

di Darussalam, Banda Aceh

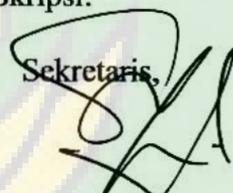
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi:

Ketua,



Dr. Ridwan Nurdin, M.CL
NIP. 196607031993031003

Sekretaris,



Syarifah Rahmatillah, M.H
NIP. 198204152014032002

Penguji I,



Muhammad Yusuf, S.Ag., M.Ag
NIP. 197005152007011038

Penguji II,



Badri, S.HI., M.H
NIP.197806142014111002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Prof. Muhammad Siddiq, M.H., Ph.D
NIP. 197703032008011015



LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zelvi Asriani
NIM : 150106003
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya
4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.

Bila kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 5 Januari 2022

Yang Menyatakan,



Zelvi Asriani

ABSTRAK

Nama : Zelvi Asriani
NIM : 150106003
Fakultas/Prodi : Syariah dan Hukum/Ilmu Hukum
Judul : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)
Tebal Skripsi : 72 Halaman
Pembimbing I : Dr. Ridwan Nurdin, M.CL
Pembimbing II : Syarifah Rahmatillah, M.H
Kata kunci : *PT PLN, Tenaga kerja, Outsourcing*

Setiap tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja *outsourcing* mempunyai hak dan kewajiban yang sama, salah satunya adalah hak untuk mendapatkan perlindungan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun rumusan masalah yang digunakan adalah bagaimana pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh. Dalam penelitian ini penulis melakukan pendekatan penelitian *juridis empiris* yaitu pendekatan yang menggunakan bahan-bahan hukum yang menekankan pada pelaksanaan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jenis metode penelitian *deskriptif analisis* yaitu metode yang mendeskripsikan tentang perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh. Sumber data yang digunakan berupa narasumber (informasi), dokumen dan buku. Teknik pengumpulan yang digunakan adalah observasi di lingkungan PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, wawancara dengan 5 orang narasumber, dokumensi yang berupa dokumen dan foto, populasi dan sampel yang digunakan adalah 3 orang tenaga kerja *outsourcing* dari 396 orang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* diberikan oleh Perusahaan Penyedia Jasa bukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh. Adapun jaminan sosial yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* yaitu: jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan kecelakaan dan jaminan kematian. Sedangkan untuk jaminan hari tua dan jaminan pensiun tenaga kerja *outsourcing* tidak ada, karena sudah dibayarkan setiap bulannya dalam bentuk Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

KATA PENGANTAR



Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah swt., sang pencipta alam semesta, manusia, dan kehidupan beserta seperangkat aturanNya. Berkat limpahan rahmat, taufiq, hidayah serta inayahNya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)”**. Shalawat beriringkan salam kita sanjung dan sajikan kepangkuan Baginda Rasullah saw, beserta keluarga dan para sahabatnya sekalian yang karena Beliauulah kita dapat merasakan betapa bermaknanya dan betapa sejuaknya alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini

Adapun Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi beban studi guna memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Darussalam, Banda Aceh.

Adapun penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari saran, petunjuk, bimbingan, dan masukan dari berbagai pihak. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kepada Bapak Prof. Muhammad Siddiq, M.H.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum, Ibu Dr. Khairani, S.Ag.,M.Ag selaku ketua prodi Ilmu Hukum, Ibu Sitti Mawar, S.Ag.,M.H selaku penasehat akademik dan kepada seluruh dosen prodi Ilmu Hukum yang telah memberikan ilmunya kepada penulis sehingga mudah-mudahan ilmunya bisa penulis terapkan di masyarakat.

2. Kepada Bapak Dr. Ridwan Nurdin, M.CL selaku pembimbing I beserta ibu Syarifah Rahmatillah, M.H selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan dan meluangkan waktu serta pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada Bapak Muhammad Yusuf, S.Ag.,M.Ag selaku Penguji 1 beserta Bapak Badri,S.HI.,M.H selaku Penguji II sidang Munaqasyah yang telah meluangkan waktu untuk menguji penulis serta terima kasih atas kritikan dan saran yang Bapak berikan;
4. Kepada Pihak PT PLN (Persero) dan Tenaga Kerja *Outsourcing* di Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3), Merduati Banda Aceh beserta Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh telah sudi menerima penulis untuk melakukan penelitian dan mau membantu memberikan data yang diperlukan guna penyelesaian skripsi ini. Segenap responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang diberikan
5. Yang istimewa dan penghargaan yang terbesar penulis hantarkan kepada Ayahanda tercinta (Zaini) dan Ibunda tercinta (Asniati) atas segala cinta, kasih sayang, doa, bimbingan, dukungan, dan nasehat yang luar biasa tiada hentinya, semoga Ayah dan Ibu selalu diberikan kesehatan serta umur panjang oleh Allah SWT dan diberikan kemudahan baik di dunia dan akhirat. Selanjutnya penulis ucapkan terimakasih kepada Adinda Tersayang (Sefnika Rahmi & Fauzan Pikra) beserta keluarga besar (Tek nong, Cek san, Ima, Putri, Marwan dan Adit) yang telah menghibur, memberi semangat, dukungan serta doa terbaik..
6. Terimakasih setulus-tulusnya kepada Ajriani, Mona Sasmita, Nita Elliza, Paman Riki, Paman Reza dan kepada sahabat tercinta Eni Marlinda, Yumeyda, Mirna Lia dan Dedi yang selalu menghibur, memberikan motivasi dan semangat.

7. Seluruh pihak-pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerjasama demi kelancaran penyusunan skripsi ini.

Hanya Kepada Allah Swt., kita berserah diri, mudah-mudahan atas partisipasi dan motivasi yang sudah diberikan menjadi amal kebaikan dan mendapat pahala yang setimpal disisi-Nya. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu penulis. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, 5 Januari 2022

Penulis,

Zelvi asriani



TRANLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Nomor: 158 Th. 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	t
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	ʿ
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Z	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ع	ʿ
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, yang terdiri dari vokal tunggal (monoftong) dan vokal rangkap (diftong).

a) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b) Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf. Translitasinya gabungan huruf, yaitu:

TandadanHuruf	Nama	GabunganHuruf
يَ	<i>Fathah</i> danya	Ai
وَ	<i>Fathah</i> danwau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

c) Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf. Translitasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

HarkatdanHuruf	Nama	Hurufdantanda
اِيْ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atauya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> danya	Ī
يُ	<i>Dammah</i> danwau	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

3. Ta *Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua, yaitu:

a) Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t

b) Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun. Transliterasinya adalah h.

c) Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَانِ	: <i>raudah al-atfāl/ raudatulatfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ	: <i>al-Madīnah al-Munawwarah</i>
طَلْحَةُ	: <i>Talhah</i>

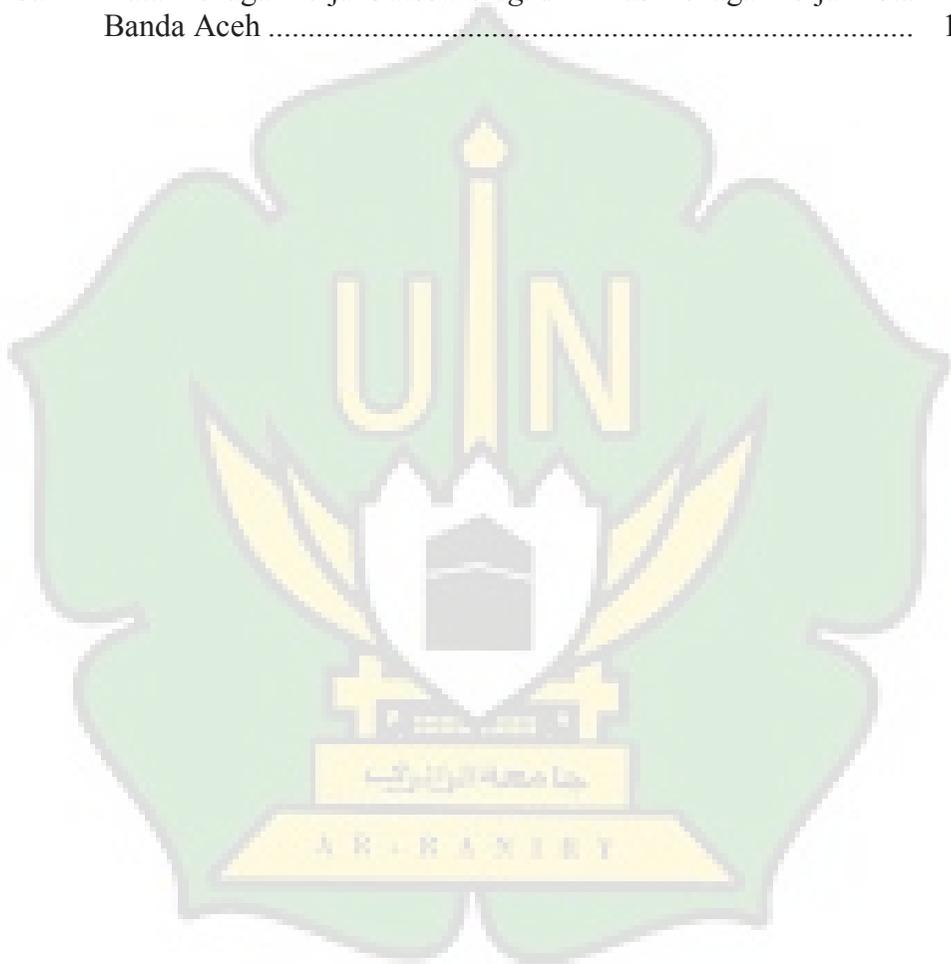
Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail. Sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi di PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan Dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh.....	121
Gambar 2	Foto Dokumentasi Wawancara.....	128
Gambar 3	Data Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh	129
Gambar 4	Data Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh	130



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Penetapan Pembimbing	80
Lampiran 2	Surat permohonan penelitian	81
Lampiran 3	Surat Balasan Penelitian dari PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh.....	82
Lampiran 4	Surat balasan penelitian dari Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh.....	83
Lampiran 5	Surat rekomendasi dari Kesatuan Bangsa dan Politik Untuk melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.....	84
Lampiran 6	Lembaran Kontrol Bimbingan Skripsi.....	86
Lampiran 7	Daftar Informan dan Responden.....	89
Lampiran 8	Surat keterangan ketersediaan melakukan wawancara.....	91
Lampiran 9	Protokol wawancara.....	96
Lampiran 10	Verbatim wawancara	106

DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN SIDANG.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR ISI	xiv
BAB SATU PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kajian Pustaka.....	6
E. Penjelasan Istilah.....	8
F. Metode Penelitian	10
1. Pendekatan Penelitian	10
2. Jenis Penelitian.....	10
3. Sumber Data.....	11
4. Teknik Pengumpulan Data.....	11
5. Objektivitas dan validitas data	14
6. Teknik Analisis Data.....	15
G. Sistematika Pembahasan	15
BAB DUA PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA <i>OUTSOURCING</i>.....	17
A. Konsep Perlindungan Hukum	17
1. Pengertian Perlindungan Hukum	17
2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja <i>Outsourcing</i>	20
B. Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Tenaga kerja	24
C. Jaminan Sosial.....	28
1. Pengertian Jaminan Sosial.....	28
2. Jaminan Sosial Terhadap Tenaga kerja <i>Outsourcing</i> ..	34
D. Tenaga kerja <i>Outsourcing</i>	40
E. Hukum Ketenagakerjaan	43

BAB TIGA EFEKTIVITAS PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN DAN PELANGGAN (UP3) MERDUATI, BANDA ACEH.....	47
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
B. Pelaksanaan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga kerja <i>Outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh	55
C. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh	65
BAB EMPAT PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	79
LAMPIRAN	80

BAB SATU

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja atau tenaga kerja merupakan pemenuhan hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan Perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksana dari Perundang-Undangn dibidang Ketenagakerjaan¹.

Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 Huruf c yang menyatakan bahwa “memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan”. Adapun lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diantaranya:

1. Perlindungan atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Adapun maksud dari Jaminan Sosial Tenaga Kerja terdapat dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat (1) menyebutkan bahwa

¹Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, dalam jurnal *perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing berdasarkan asas keadilan*, Vol. 1, 2018, diakses melalui situs <https://repository.upnvj.ac.id/13622>, tanggal 15 januari 2021, hlm 1-7

“jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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”.

2. Perlindungan atas Upah

Pengupahan merupakan aspek yang sangat penting dalam perlindungan tenaga kerja. Hal ini juga diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88 Ayat (1) menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”, adapun maksud dengan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak adalah jumlah penerimaan atau pendapatan tenaga kerja dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua. Upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja harus memenuhi ketentuan upah minimum, sesuai dengan Pasal 1 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 tentang Upah Minimum, yang dimaksud dengan upah minimum adalah upah bulanan yang terendah, terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap².

Negara Indonesia termasuk negara yang banyak sekali tenaga kerja, termasuk juga tenaga kerja *outsourcing* dan juga banyak tenaga kerja *outsourcing* yang melakukan aksi demonstrasi karena merasa perusahaan yang menyewa jasa tenaga kerja *outsourcing* kurang memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerjanya dan berharap perusahaan membuat kebijaksanaan yang lebih baik dalam memperhatikan hak-hak dari para tenaga kerja *outsourcing* dan

²Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, 2009, hlm. 49

juga memberi perlindungan terhadap hak-hak para tenaga kerja *outsourcing* tersebut³.

Pada kenyataan yang terjadi di lapangan kerja, tenaga kerja *outsourcing* ketika kontrak kerja selesai baik itu karena berakhirnya masa kontrak maupun dengan cara mengundurkan diri secara sukarela tetap tidak akan mendapatkan uang pesangon dan uang jaminan pensiun dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* tersebut, tenaga kerja *outsourcing* hanya akan mendapatkan gaji selama masa kerja mereka saja.

Adapun perlindungan yang didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* sangatlah lemah, terutama pada perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial:

Perlindungan ekonomis sangat berkaitan erat dengan permasalahan gaji yang akan diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri, hal itu mengenai gaji pokok maupun gaji tunjangan-tunjangan lainnya yang akan diterima oleh tenaga kerja *outsourcing*. Jadi, permasalahan gaji yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* tersebut hanya menguntungkan pihak dari penyedia jasa tenaga kerja saja, tenaga kerja *outsourcing* hanya menerima gaji pokok dan tunjangan ketika tenaga kerja *outsourcing* masih bekerja, sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa “setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kebutuhan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan masih ada gaji-gaji yang lain yang tidak diterima seperti gaji untuk pembayaran pesangon, gaji untuk perhitungan pajak penghasilan, gaji tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaan, dan juga seharusnya tenaga kerja *outsourcing* juga berhak untuk menerima uang makan karena waktu yang dihabiskan oleh pekerja di tempat kerja juga membutuhkan energi dimana waktu kerja juga terhitung lama sesuai dengan pengaturan jam kerja, dibandingkan dengan tenaga kerja biasa tenaga

³Fauzi Ridzal, *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2000, Hlm. 5

kerja *outsourcing* hanya menerima sedikit penjaminannya mengenai permasalahan gaji, hendaknya pengaturan mengenai pengupahan diperbaiki agar tenaga kerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat memperbaiki taraf kehidupannya.

Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja, yang dimana perlindungan tersebut berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan tenaga kerja tidak dapat menikmati dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga⁴.

Dalam pelaksanaannya, tenaga kerja *outsourcing* tidak ada jaminan mengenai tunjangan di hari tua dan jaminan pensiun, tetapi dijamin ketika terjadi kecelakaan kerja, ketika terjadi kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan listrik PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Kota Banda Aceh, selaku perusahaan yang menyewa jasa tenaga kerja *outsourcing* akan bertanggung jawab dan juga apabila terjadi kecelakaan kerja saat melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan listrik menyebabkan terenggutnya nyawa tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing* dan perusahaan yang menyewa jasa *outsourcing* (PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Kota Banda Aceh) akan memberikan kompensasi kepada tenaga kerja *outsourcing*, dan kompensasinya adalah berupa uang yang pantas atas kejadian tersebut⁵.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *outsourcing* ini disamping menimbulkan penderitaan bagi tenaga kerja juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan. Maka dari itu,

⁴Endri Hastuti, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Outsourcing (studi Kasus di PT Lor International Hotel Solo)*, Surakatarta : Universitas Muhammadiyah, 2017, diakses melalui situs <https://eprints.ums.ac.id/54918/>, tanggal 18 Desember 2020, hlm 7-8

⁵ Hasil wawancara dengan M.Ichsan Satpam PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Kota Banda Aceh, pada tanggal 30 November 2020

untuk mendapatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perlu diadakannya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja yang bersangkutan sebelum terjalinnya hubungan kerja yang selanjutnya akan berlaku tentang hukum perburuhan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan penyelesaian perselisihan dan pemutusan hubungan kerja untuk setiap tenaga kerja⁶.

Setiap tenaga kerja baik tenaga kerja biasa maupun tenaga kerja *outsourcing* mempunyai hak dan kewajiban yang sama. Salah satu hak tenaga kerja ialah hak untuk mendapatkan perlindungan sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat (1), Huruf a tentang Ketenagakerjaan bahwa “setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan dan keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mendapat haknya”.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis ingin mengangkat judul **“PERLINDUNGAN TERHADAP JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA OUTSOURCING DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan latar belakang di atas tersebut, maka pokok pembahasan yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?

⁶ Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta; PT Grafindo, 2014, Hlm. 5

2. Bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh;
2. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh.

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi pemerintah, tenaga kerja Perusahaan dan pemimpin perusahaan yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja perusahaan dan diharapkan tulisan ini dapat menjadi tambahan pengetahuan mengenai akan pentingnya menjamin dan menjaga keselamatan kerja tenaga kerja perusahaan.

D. Kajian Pustaka

Dalam mengukuhkan keaslian penulisan ini, maka perlu dilakukan penelaah kepustakaan untuk melihat penelitian sebelumnya yang sama dengan pembahasan penelitian yang terkait dengan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* yang ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil penelusuran kepustakaan terdapat penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini namun terdapat perbedaan, diantaranya: Rosyida Uyunun Nafi'ah dan Gunarto, 2020, Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung, Jurusan Ilmu Hukum dengan

judul “*Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*”, dalam penelitian tersebut Rosyida Uyunun Nafi’ah dan Gunarto mendeskripsikan tentang perlindungan terhadap pekerja atau buruh yang ada di Indonesia berdasarkan sistem *outsourcing*⁷. Sedangkan dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang bagaimana pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan kemudian dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

M. Hasri Garikamansyah, 2020, Mahasiswa Universitas Sriwijaya, Jurusan Ilmu Hukum, dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Outsourcing*”, dalam penelitian tersebut M. Hasri Garikamansyah mendeskripsikan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja *outsourcing* dan apa saja yang menjadi kendala dalam pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing* tersebut⁸. Sedangkan dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang bagaimana pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan kemudian dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Agung Rahayu, 2019, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jurusan Hukum dengan judul “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (studi kasus di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun)*”, dalam penelitian tersebut Agung Rahayu mendeskripsikan tentang bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Rumah

⁷Rosyida Uyunun Nafi’ah dan Gunarto, dalam jurnal “*Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung), 2020, diakses melalui situs <http://jurnal.unissula.ac.id>, tanggal 20 januari 2021

⁸ M. Hasri Garikamansyah, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Outsourcing*, (Palembang: Universitas Sriwijaya), 2020, diakses melalui situs <https://repository.unsri.ac.id>, tanggal 20 januari 2021

Sakit Islam Siti Aisyah Madiun dan bagaimana penyelesaian sengketa apa saja yang diberikan apabila ada tenaga kerja yang melanggar perjanjian *outsourcing* yang telah disepakati⁹. Sedangkan dalam penelitian ini mendeskripsikan tentang bagaimana pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan kemudian dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

E. Penjelasan Istilah

Adapun untuk menghindari kesalahpahaman pembaca dalam mengartikan dan menafsirkan beberapa bentuk istilah yang terdapat pada judul penelitian ini, maka penulis akan menjelaskan terlebih dahulu beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian, diantaranya:

1. Perlindungan hukum

Perlindungan adalah tempat untuk berlindung atau suatu hal atau keadaan dimana seseorang atau subjek hukum dapat memberikan suatu perhatian khusus baik yang berbentuk simpati atau empati yang dapat diberikan kepada seseorang atau subjek hukum lainnya. Hukum menurut J.C.T Simorangkir dan Woerjono Sastroprono adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwenang. Jadi perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain, perlindungan hukum adalah gambaran dari

⁹Agung Rahayu, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (studi kasus di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun)*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta), 2019, diakses melalui situs <http://www.eprints.ums.ac.id>, tanggal 20 januari 2021

fungsi hukum yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian¹⁰.

2. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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 dunia¹¹.

3. Tenaga kerja *Outsourcing*

Tenaga kerja *outsourcing* (tenaga kerja kontrak) adalah tenaga kerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan batas waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kesepakatan bersama¹².

4. Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah undang-undang yang mengatur tentang Ketenagakerjaan. Berikut adalah beberapa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dipakai dalam penulisan skripsi ini:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang 13 Tahun 2003 Pasal 4 Huruf c tentang Ketenagakerjaan;
- c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 Ayat (1) Huruf a tentang ketenagakerjaan;
- d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰Nurhidayah Marsono, *Konsepsi Pengaturan Rahasia Perbankan di Indonesia*, (Yogyakarta: Redaksi Duta Media), 2020, hlm. 72-74

¹¹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992*

¹²Hadion Wijoyo, dkk, *Dosen Inovatif New Normal*, (Sumatera Barat: CV Insan Cendikia Mandiri), 2021, hlm. 173

Selain Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penulis juga merujuk dari beberapa Peraturan Perundang-undangan yang lain, diantaranya:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (2) mengatur tentang Hak Dan Kewajiban Warga Negara;
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat (1) tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/Men/1999 Pasal 1 Ayat (1) tentang Upah Minimum

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah pendekatan *juridic empiris* yaitu pendekatan (hukum yang dilihat sebagai norma atau *das shollen*) karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum yang menekankan pada pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang akan diteliti dalam penelitian ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis akan mendeskripsikan tentang perlindungan terhadap jaminan sosial kerja tenaga kerja *outsourcing* yang ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh).

2. Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian ini adalah deskriptif analisis. Adapun pengertian *deskriptif analisis* menurut Sugiono merupakan suatu metode penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan dan memberi gambaran terhadap objek yang akan diteliti dalam penelitian skripsi ini melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dengan kata

lain, penelitian deskriptif analisis bertujuan untuk mengarahkan suatu permasalahan dan memfokuskan pada masalah-masalah sebagaimana adanya pada saat penelitian skripsi ini dilaksanakan, hasil penelitian yang kemudian dianalisis untuk ditarik kesimpulannya.¹³

Dalam penelitian skripsi ini peneliti akan mendeskripsikan tentang perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* yang ditinjau menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 (studi kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh).

3. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah rujukan di mana peneliti memperoleh data, seperti dokumen dan narasumber. Sumber data penelitian kualitatif bukan hanya narasumber dan dokumen, bahkan pada penelitian yang bersifat kualitatif juga berfokus pada hukum sebagai gejala sosial sekalipun, sumber data biasa menjadi lebih luas dari sekadar dokumen dan narasumber. Dalam penelitian kualitatif, sumber data disebut "*social situation*" yang terdiri dari tiga elemen. Pertama tempat (*place*), kedua pelaku (*actors*), dan ketiga aktivitas (*activity*), ketiganya berinteraksi secara sinergis. Jadi jelaslah bahwa sumber data sangat luas dan beragam.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mencari dan mendapatkan keterangan, informasi, data-data atau bukti-bukti yang diperlukan dalam penelitian skripsi melalui penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melakukan identifikasi wacana dari buku-buku, artikel, jurnal, undang-undang, yurisprudensi ataupun informasi lainnya yang berhubungan dengan judul

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung, : Alfabeta), 2006, hlm. 29

penulisan penelitian skripsi ini guna untuk mencari data-data yang berupa catatan, transkrip, buku dan sebagainya yang beritan dengan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* yang ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Data merupakan hasil dari pencatatan yang ditemukan dan didapatkan oleh peneliti baik yang berupa fakta maupun angka¹⁴. Dalam melakukan penelitian perlu adanya proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik-teknik tertentu yang disesuaikan dengan karakteristik penelitian yang dilakukan.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian skripsi ini, yaitu :

a. Observasi

Observasi (pengamatan langsung) adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung di lokasi yang akan menjadi objek penelitian dari skripsi ini yaitu di lingkungan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, sehingga mendapat gambaran secara detail dan terperinci tentang perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* sebagai objek dalam penelitian skripsi ini.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak-pihak yang ada di lingkungan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh (Kepala, Manager Dan Tenaga Kerja *Outsourcing*) dan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh (Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Dalam proses wawancara terjadi interaksi dan komunikasi langsung antara pihak peneliti (yang mewawancarai) dan narasumber (pihak PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan

¹⁴Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Bagian penerbitan Fakultas Ekonomi UII, 1983, hlm. 8.

Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti. Wawancara yang akan peneliti lakukan sudah terstruktur dan sistematis (sudah disiapkan oleh peneliti jauh hari sebelum proses wawancara dilakukan)¹⁵. Pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara langsung kepada pihak tenaga kerja PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh sebagai sampel untuk dijadikan data primer dalam penelitian ini.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian dalam skripsi ini, akan tetapi dokumentasi berfungsi untuk melengkapi data yang akan diperlukan pada saat proses wawancara berlangsung. Dokumentasi merupakan kesimpulan variabel yang berbentuk tulisan, foto dan sebagainya¹⁶. Data dokumentasi yang peneliti perlukan dalam penelitian skripsi ini berupa data para tenaga kerja *outsourcing* yang terlibat dalam pekerjaan dengan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang akan dijadikan rujukan dan sumber referensi untuk data sekunder.

d. Populasi dan Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan yang dimiliki oleh suatu populasi atau yang biasa disebut juga sebagai wakil dari populasi yang akan menjadi objek dalam penelitian skripsi ini. Sedangkan populasi adalah keseluruhan atau gabungan objek penelitian yang akan menjadi peneliti dalam penelitian ini. Populasi yang digunakan dalam

¹⁵ Ruslan dan Rosady, *Metode Penelitian: Public relations & komunikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 23

¹⁶ Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1991, hlm. 129.

penelitian ini adalah tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh.

Jumlah sampel untuk diwawancara peneliti memilih 3 orang tenaga kerja *outsourcing* dari 396 orang tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang menjadi keseluruhan subjek penelitian yang ada di dalam cakupan penelitian skripsi ini.

5. Objektivitas dan validitas data

Penetapan keabsahan suatu data memerlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*)¹⁷.

Selanjutnya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Data tersebut bisa dipengaruhi oleh kredibilitas informannya, waktu pengungkapan, kondisi yang dialami dan sebagainya. Maka peneliti perlu melakukan triangulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu. Sehingga ada triangulasi dari sumber/informan, triangulasi dari teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu¹⁸.

Triangulasi dibedakan menjadi tiga macam, yaitu triangulasi teknik, triangulasi sumber dan triangulasi teori. Triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Triangulasi sumber berarti

¹⁷Lexi Moleong J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rosdakarya, 2007, hlm. 324

¹⁸Sandi Hesti Sondak, dalam jurnal *Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Sulawesi Utara: Universitas Sam Ratulangi, Vol. 7 No. 1 Januari 2019, diakses melalui situs <https://ejournal.unsrat.ac.id>, tanggal 18 Desember 2020, Hlm 676

peneliti menggunakan sumber yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dengan teknik yang sama. Triangulasi teori dilakukan dengan membandingkan hasil akhir penelitian yang berupa rumusan informasi dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias dan subjektivitas peneliti atas temuan yang dihasilkan¹⁹.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik yang dilakukan dengan cara membandingkan data hasil angket, tes, dan data hasil wawancara serta dokumentasi.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses penyusunan secara sistematis data yang didapatkan sehingga dapat dengan mudah dipahami dan penemuannya dapat diinformasikan kepada orang lain²⁰. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam menganalisis objek penelitian dalam skripsi ini adalah dengan cara mengumpulkan data yang terkait dengan kontrak kerja dan jaminan yang diperoleh oleh tenaga kerja *outsourcing* guna melihat perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. PLN (persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati Kota Banda Aceh.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai keseluruhan isi penulisan hukum ini akan dibagi menjadi 4 (empat) bab, dan penulis akan membahas secara umum dan secara khusus mengenai perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* ditinjau Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mengikuti sistematika sebagai berikut :

¹⁹ Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum, Pamulang* : UNPAM Press, 2018, Hlm 162

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hlm. 145.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, penjelasan istilah, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II :LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan teori perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* serta dasar hukum apa saja yang digunakan dalam melindungi jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing*.

BAB III : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi uraian mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan di lokasi yang akan menjadi objek penelitian yaitu di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Kota Banda Aceh mengenai tentang bagaimana pelaksanaan Jaminan Sosial terhadap tenaga kerja *outsourcing* dan bagaimana tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Kota Banda Aceh.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran. Dalam bab ini penulis akan menyimpulkan inti dari keseluruhan isi dan juga diungkapkan beberapa saran yang diperlukan sebagai masukan maupun perbaikan dari hasil penelitian.

BAB DUA

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA *OUTSOURCING*

A. Konsep Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Secara kebahasaan, kata perlindungan dalam bahasa Inggris disebut dengan *protection*. Istilah perlindungan menurut KBBI dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan melindungi, sedangkan menurut *Black's Law Dictionary*, *protection* adalah *the act of protecting*¹. Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah. Dengan demikian, perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggarnya akan dapat dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku².

Hukum adalah peraturan yang dibuat oleh pemerintah atau yang data berlaku bagi semua orang dalam masyarakat (negara). Hukum berfungsi untuk melindungi masyarakat dan individu terhadap perbuatan-perbuatan yang mengganggu tata tertib masyarakat yang dilakukan oleh individu-individu lain atau Pemerintah sendiri maupun Pemerintah asing. Hal ini diperkuat dengan pendapat *Roscoe Pound* yang mengemukakan bahwa

¹Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, St. Paul: West, 2009, hlm 1343.

²Putri Andiani Fajarwati, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Pihak Ketiga Terhadap Putusan Pengadilan Atas Sita Eksekutorial Pada Objek Tanah dan Bangunan yang Sudah dibebani Hak Tanggungan dihubungkan dengan HIR JUNCTO Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 Tentang Hak Tanggungan*, Universitas Pasundan, 2018, diakses melalui situs <https://repository.unpas.ac.id/38425/>, tanggal 26 Agustus 2021, Hlm. 16

hukum untuk melindungi kepentingan manusia (*law as tool of social engineering*), dikarenakan kepentingan manusia adalah suatu tuntutan yang harus dilindungi dan dipenuhi manusia dalam bidang hukum. Hal ini juga diperjelas oleh Sudikno Mertokusumo bahwa dalam fungsinya sebagai perlindungan kepentingan manusia, hukum mempunyai tujuan dan mempunyai sasaran yang harus dicapai.

Secara filosofi, perlindungan hukum bermuara pada suatu bentuk kepastian hukum yang diberikan oleh pemerintah. Kepastian hukum oleh aliran yuridis dogmatis dipandang sebagai ilmu hukum positif. Tujuan hukum dititik beratkan pada segi kepastian hukumnya yang cenderung melihat hukum sebagai suatu yang mandiri. Penganut pemikiran ini berpendapat bahwa hukum tidak lain hanyalah kumpulan aturan untuk menjamin terwujudnya suatu kepastian hukum³. Jadi, perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian⁴. Adapun pengertian perlindungan hukum berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 tentang Pers “menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah jaminan perlindungan pemerintah dan/atau masyarakat kepada warga Negara

³Serlika Aprita, *Perlindungan Hukum (Bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Tenaga kerja atas Akuisisi Perusahaan)*, Jawa Timur : CV. Pustaka Abadi, 2019, Hlm, 36

⁴ Rahayu, dalam skripsi *Pengangkutan Orang (studi tentang perlindungan hukum terhadap barang bawaan penumpang di PO. Rosalinda Indah)*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2009, diakses melalui situs: <http://eprints.umm.ac.id>, pada tanggal 07 September 2021

dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban dan peranannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”⁵.

Adapun pendapat yang dikutip dari beberapa para ahli mengenai pengertian perlindungan hukum sebagai berikut:

- a. Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut⁶.
- b. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia⁷.
- c. Menurut Muchsin perlindungan hukum adalah kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antara sesama manusia⁸
- d. Menurut Hetty Hasanah, perlindungan hukum yaitu merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum,

⁵ Republik Indonesia, *Pasal 8 dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 Tentang Pers*, hlm 8

⁶Satjipro Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003, hlm 121

⁷Setiono, dalam jurnal *Rule of Law (supermasi hukum)*, vol. 3 No.2 2019, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004, diakses melalui situs <https://e-journal.uajy.ac.id>, tanggal 07 September 2021, hlm.3.

⁸Muchsin, dalam jurnal *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003, diakses melalui situs <https://e-journal.uajy.ac.id>, tanggal 07 September 2021, hlm 14

sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum⁹.

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan pelindung kepentingan masyarakat, *Bronislaw Malinowski* dalam bukunya berjudul *Crime and Custom in Savage*, mengatakan “bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari”¹⁰.

2. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja *Outsourcing*

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap tenaga kerja atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*). Dalam upaya perlindungan hukum ini, “Intervensi pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum ketenagakerjaan yang tertuang dalam berbagai Peraturan Perundang-Undangan”¹¹, kemudian lewat Perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, namun Undang-undang ini merupakan Undang-Undang yang mengatur tentang permasalahan *outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam Undang-Undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh.

⁹Hetty Hasanah, dalam jurnal *Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia*, 2003, diakses melalui situs <http://jurnal.unikom.ac.id/vol3/perlindungan.html>, pada tanggal 05 Maret 2021

¹⁰Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2006, hlm. 13

¹¹ Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Malang : In-TRANS Publising, 2008, Hlm.11

Aturan yang mengatur tentang *outsourcing* dapat ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹².

Dalam Pasal 64 disebutkan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja”. Selanjutnya dalam Pasal 65 Ayat (1) menyatakan bahwa “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”, dan kemudian dalam Ayat (2) menjelaskan tentang perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* yang menyatakan bahwa “Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut : dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan tidak menghambat proses produksi secara langsung”¹³.

Dan yang terakhir dalam Pasal 66 Ayat (1) menyatakan bahwa “Tenaga kerja dari Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”, Juga Pasal 66 Ayat (2) Huruf (c) menjelaskan bahwa “perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun

¹²Made Mahendrawati, dalam jurnal *Perjanjian Outsourcing Dalam Kegiatan Bisnis*, Kertha Wicaksana, Vol.15 No.2 2009, diakses melalui situs tanggal 10 september 2021, Hlm.151

¹³Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64-65*, Hlm. 17

penyelesaian perselisihan antara penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”¹⁴

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dilakukan agar hak-hak tenaga kerja tidak dilanggar oleh pengusaha, mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar, dimana tenaga kerja berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak mereka. Memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan amanah dan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, seperti dikatakan oleh Senjun H. Manulang, bahwa tujuan hukum perburuhan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha¹⁵.

Adapun perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* belum dapat dikatakan maksimal, hal ini terlihat dari fakta yang menjadikan tenaga kerja *outsourcing* selalu berada pada posisi yang lemah, yang tidak dapat berbuat banyak ketika suatu perusahaan membuat kebijakan. Adanya perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam beberapa Peraturan Perundang-undangan hanya dijadikan “kedok” dalam upaya meredam terjadinya aksi kekerasan, kekacauan, perusakan yang dilakukan oleh tenaga kerja karena merasa hak mereka tidak dilindungi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Perlindungan hukum tenaga kerja akan mencakup:

¹⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 66*, Hlm. 17-18

¹⁵Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2017, Hal.10

- a. Norma keselamatan kerja;
- b. Norma kesehatan kerja dan *heigiene* kesehatan perusahaan;
- c. Norma kerja¹⁶.

Adapun perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Zaeni Asyhadie, perlindungan tersebut dibagi menjadi 3 (tiga), yakni:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan dalam bentuk penghasilan yang cukup;
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk bernegosiasi;
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Adanya perlindungan-perlindungan tersebut menjadi faktor bagi tenaga kerja untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya perlindungan tersebut, tenaga kerja dapat menjalani hidupnya dengan lebih nyaman dan lebih terjamin karena tidak terdapat kekhawatiran dari pekerja akan nasib dirinya dan keluarganya secara ekonomis, sosial dan teknis¹⁷.

¹⁶Serlika Aprita, *Perlindungan Hukum (Bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Tenaga kerja atas Akuisasi Perusahaan)*, Jawa Timur: CV. Pustaka Abadi, 2019, Hlm, 36-39

¹⁷Jimmy Joses Sembiring. *Hak dan kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta: Visimedia, 2016, hlm 37

B. Dasar Hukum Perlindungan Terhadap Tenaga kerja

Dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja ada beberapa Peraturan Perundang-undangan yang mengatur, antara lain adalah:

1. Undang-Undang Dasar 1945;

Didalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) menyatakan “setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹⁸, yang berarti setiap warga Negara Indonesia berhak untuk menyejahterakan hidupnya dengan mempunyai pekerjaan yang layak. Kemudian di dalam Pasal 28D Ayat (1) dan (2) menyatakan: (1) “setiap orang berhak atas jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”, yang berarti bahwa implementasi hanya dapat dilakukan dengan penegakan supremasi hukum bagi setiap lapisan masyarakat tanpa memandang agama, ras, kedudukan dan lain sebagainya, dan (2) “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”¹⁹, yang artinya bahwa semua orang sama dan tidak boleh diperlakukan semena-mena di dalam lingkungan kerja.

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan Tenaga Kerja dalam segala bidang baik dalam bidang pekerjaan maupun tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia²⁰ serta prinsip-prinsip dasar yang berkaitan dengan pelaksanaan keselamatan kerja.

¹⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2)*, hlm 5

¹⁹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945 Perubahan kedua Pasal 28 D Ayat (1) dan (2)*, hlm 4

²⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja Pasal 2 Ayat (1)*, hlm 3

Karena setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional dan setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya²¹.

3. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Di dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyatakan bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul, mengeluarkan pikiran baik secara lisan maupun secara tulisan, memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, serta mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum merupakan hak setiap warga Negara. Dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat, pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan²².

4. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Serikat bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/serikat dan keluarganya²³.

²¹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*, hlm 1

²²Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*, hlm 1

²³Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh Pasal 4 Ayat (1)*, hlm 3

5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah kerja. Adapun tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah: memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya²⁴. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur tentang hubungan antara tenaga kerja dengan perusahaan serta hak-hak dan kewajiban tenaga kerja dan perusahaan.

6. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial;

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yaitu hubungan yang berkaitan dengan kepentingan antara tenaga kerja dengan perusahaan, baik itu Perselisihan hak, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan²⁵.

²⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 4*, hlm 4

²⁵Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial Pasal 2*, hlm 8

7. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;

Dalam ruang lingkup pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja lembaga yang berwenang menyelenggarakan ialah BPJS Ketenagakerjaan. BPJS ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 program jaminan sosial ,yaitu : jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan badan hukum publik memiliki tugas dan fungsi untuk melindungi seluruh tenaga kerja melalui 4 (empat) program jaminan sosial ketenagakerjaan²⁶.

8. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan;

Perjanjian tentang syarat-syarat perburuhan antara serikat buruh dengan majikan merupakan perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang telah didaftarkan pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, majikan-majikan, perkumpulan atau perkumpulan-perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat, yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja²⁷, dan di dalam perjanjian perburuhan harus dibuat dengan surat resmi atau surat yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak²⁸.

²⁶Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 6 Ayat (2)*, Hlm. 11

²⁷Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan Pasal 1 Ayat (1)*, Hlm. 1

²⁸Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan Pasal 2 Ayat (1)*, Hlm. 2

C. Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial secara etimologi terdiri atas dua kata, yaitu jaminan dan sosial. Dalam hal ini, jaminan merupakan tanggungan atas pinjaman yang diterima atau janji satu pihak untuk menanggung kewajiban pihak lain. Sedangkan sosial adalah sesuatu yang berkenaan dengan masyarakat atau rakyat. Kedua arti tersebut, jika dianalogikan pihak yang satu adalah negara serta pihak yang lain adalah masyarakat (warga negara), sehingga dapat diambil sebuah pengertian bahwa seseorang dalam suatu negara wajib untuk menyetorkan iuran kepada Negara secara kolektif dan universal guna menanggung dan menjamin kehidupan setiap warga Negeranya yang membutuhkan²⁹.

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Negara guna menjamin warga Negeranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, seperti dalam bidang dari kesejahteraan sosial yang memperhatikan perlindungan sosial, atau perlindungan terhadap kondisi yang diketahui sosial, termasuk kemiskinan, usia lanjut, kecacatan, pengangguran, keluarga dan anak-anak.

Adapun pengertian jaminan sosial menurut beberapa para ahli, yaitu:

- a. Imam Soepomo mengatakan jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh untuk menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan apabila buruh kehilangan upahnya karena alasan di luar kehendaknya.

²⁹ Naelur Edwin Kiky Aprianto, Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam – Volume 8, Nomor 2 (2017)*, di akses melalui situs <http://dx.doi.org/10.21580/economica.2017.8.2.1334>, tanggal 29 September 2021, Hlm 240

- b. Kertonegoro mengatakan bahwa jaminan sosial merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik sosial maupun ekonomi masyarakat dan membantu perekonomian nasional dalam rangka mengoreksi ketidakadilan distribusi penghasilan dengan memberikan bantuan kepada golongan ekonomi rendah³⁰.
- c. Monika Queisser mengatakan jaminan sosial sebenarnya dipahami sebagai jumlah total semua nilai atau aturan sosial yang dirancang tidak hanya untuk menjamin kelangsungan hidup fisik suatu kelompok individu atau masyarakat, tetapi juga untuk memberikan perlindungan yang komprehensif dari risiko yang mungkin mengacu pada penurunan daya hidup yang tidak dapat diramalkan dan konsekuensi yang dapat ditanggung sendiri oleh mereka yang terkena dampak.
- d. Purwoko mengemukakan bahwa konsep jaminan sosial sebagai suatu skema proteksi yang ditujukan untuk tindakan pencegahan, khususnya bagi masyarakat yang memiliki penghasilan terhadap berbagai risiko atau peristiwa yang terjadi secara alami seperti sakit, kecelakaan, kematian, PHK sebelum usia pensiun, dan hari tua. Oleh karena itu, kehadiran jaminan sosial adalah selain untuk menjamin atau melindungi individu secara fisik, juga untuk meminimalisir adanya risiko yang mungkin terjadi³¹.

Jadi, jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan

³⁰ Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Mutiara, 2004, Hlm.29

³¹Naerul Edwin Kiky Aprianto, Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, Volume 8, Nomor 2 (2017), di akses melalui situs <http://dx.doi.org/10.21580/economica.2017.8.2.1334>, tanggal 29 September 2021, Hlm 240

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 meninggal³².

Pada dasarnya program jaminan sosial merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia terutama para pekerja yang sangat rentan terhadap resiko-resiko ketika bekerja, yakni memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktivitas akan semakin meningkat³³. Adapun ruang lingkup jaminan sosial meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya tentu tidak akan lepas dari risiko-risiko yang diakibatkan oleh pekerjaannya. Misalnya risiko kecelakaan kerja yang bisa menyebabkan cacat bahkan kematian.

Jaminan kecelakaan kerja yang diberikan berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kriteria kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam

³²Republik Indonesia, *Undang-Undang jaminan sosial tenaga kerja No. 3 Tahun 1992 Pasal 10*

³³Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019, hlm. 152

perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja³⁴.

b. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Sesuai dengan isi Pasal 1 Ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyebutkan bahwa “jaminan kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja”.

Jaminan kematian memiliki maksud untuk turut meringankan beban keluarga yang telah ditinggalkan dengan memberi santunan uang tunai. Pekerja yang meninggal bukan diakibatkan kecelakaan kerja telah pasti akan kehilangan penghasilannya yang sangat berpengaruh bagi kehidupan ekonomi keluarga yang telah ditinggalkan. Sama dengan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian juga hanya ditujukan bagi peserta yang membayar administrasi. Pada hal ini jaminan kematian tidak dapat dipindah tangankan, digadaikan serta disita oleh siapapun³⁵.

³⁴Junaidi Abdullah, dalam jurnal *Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, yudisia, vol. 9, no.1, jan-jun 2018, diakses melalui situs [https://\(PDF\) iainkudus.ac.id](https://(PDF) iainkudus.ac.id), tanggal 29 september 2021, hlm. 123-124

³⁵Berry Fanggrea, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja pada PT Surya Purta Andalas*, Sumatera Utara: Universitas Dharmawangsa, 2019, diakses melalui situs <https://repository.dharmawangsa.ac.id/id/eprints/59>, tanggal 29 September 2021, Hlm 41-42

c. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan tunjangan wajib perusahaan bagi tenaga kerjanya untuk menunjang kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam perusahaan. Jaminan pemeliharaan kesehatan telah diatur oleh pemerintah dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) bersama dengan tunjangan lain yaitu di antaranya jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Namun untuk jaminan pemeliharaan kesehatan perusahaan dapat mengelola sendiri dengan manfaat yang lebih baik dari pelayanan yang diberikan oleh pihak JAMSOSTEK³⁶.

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (*kuratif*). Oleh karena itu, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan pada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Disamping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (*promotif*), pencegahan (*preventif*), penyembuhan (*kuratif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*), jaminan pemeliharaan kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya. Namun demikian, khusus untuk jaminan pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja lebih ditenankan kepada aspek

³⁶Meryanti Gobel, *Analisis Efisiensi Biaya Operasional Melalui Pengelolaan Tunjangan Makan Dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pada Perusahaan Jasa Outsourcing*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, diakses melalui situs [https://\(PDF\) unsrat.ac.id](https://(PDF) unsrat.ac.id), tanggal 29 September 2021, Hlm. 1871

kuratif dan *rehabilitatif* tanpa mengabaikan dua aspek lainnya yaitu aspek *promotif* dan *preventif*³⁷.

d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya. Jaminan pensiun adalah pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena peserta mencapai usia tua. Adapun jaminan yang diberikan berupa manfaat atau penghasilan yang berupa uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta setelah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia³⁸.

Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap³⁹.

e. Jaminan Hari Tua

Pengertian jaminan hari tua menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

³⁷Jatmiko Winarno, *Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Jpk) Bagi Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992*, Jurnal Independent Vol. 2 No. 1, diakses melalui situs <https://jurnalhukum.unisla.ac.id>, tanggal 29 September 2021, Hlm. 21

³⁸RDN Rusdiono-Consulting, dalam blog *Serba Serbi Jaminan Pensiun yang wajib kita Ketahui*, 05 July 2021 diakses melalui situs: <https://www.rusdionoconsulting.com/jaminan-pensiun/> pada tanggal 02 Oktober 2021

³⁹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*

Dalam kepesertaan Jaminan Hari Tua pemberi kerja memiliki kewajiban mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan yang dimana peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja dan bahkan orang asing yang bekerja di Indonesia tidak kurang dari 6 (enam) bulan⁴⁰.

Jaminan hari tua (JHT) merupakan jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 Tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. Masalah JHT ini Sentanoe Kertonegoro berpendapat, jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 Tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi, atau mengalami PHK dengan masa kepesertaan setidaknya-tidaknya 5 (lima) Tahun⁴¹.

2. Jaminan Sosial Terhadap Tenaga kerja *Outsourcing*

Perlindungan jaminan sosial pekerja bagi pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat pada diri tenaga kerja/hak asasi manusia yang harus dilindungi. Pada hakikatnya perlindungan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian penghasilan keluarga

⁴⁰ Berry Fanggrea, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja pada PT Surya Purta Andalas*, Sumatera Utara: Universitas Dharmawangsa, 2019, diakses melalui situs <https://repository.dharmawangsa.ac.id/id/eprints/59>, tanggal 29 September 2021, Hlm 43-44

⁴¹ Yuni Kartika, dalam skripsi *Pengaruh Jaminan Sosial dan Intensif Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Biro Bina Kemasyarakatan dan Sosial Kerja pada Kantor Gubernur Sumatera Utara*, Medan: Universitas Medan Area, 2016, diakses melalui situs <https://repository.uma.ac.id>, tanggal 29 September 2021, Hlm. 1

sebagai ganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko-risiko yang terjadi akibat dari hubungan kerja”⁴².

Secara substansial hak-hak tenaga kerja *outsourcing* dalam jaminan sosial sama dengan hak-hak tenaga kerja tetap, yakni tata cara pembayaran iuran serta tata cara pembayaran jaminan adalah sama. Yang membuat beda adalah tentang permasalahan gaji. Gaji tenaga kerja *outsourcing* biasanya lebih kecil daripada gaji tenaga kerja tetap. Hal ini tentu saja mempengaruhi jumlah nominal klaim yang diterima oleh tenaga kerja⁴³.

Di Indonesia ada beberapa Undang-Undang yang mengatur tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja, jaminan sosial yang berlaku bagi para tenaga kerja *outsourcing* ialah sama dengan jaminan sosial para tenaga kerja lainnya. Adapun Undang-Undang yang mengatur tentang jaminan sosial, diantaranya:

a. Undang-Undang Dasar 1945

Pengaturan tentang jaminan sosial sejatinya telah dimuat di dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang pada prinsipnya jaminan sosial ketenagakerjaan ini terus berubah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan para tenaga kerja. Pemikiran mendasar yang melandasi sistem jaminan sosial di Indonesia ialah Pasal 28H Ayat (3) UUD 1945 dan Pasal 34 Ayat (2) UUD 1945, dimana Pasal 28H Ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa: “setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”⁴⁴.

⁴²Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta:Sinar Grafika, 2009, Hlm.122.

⁴³Much Nurachmad, *Tanya Jawab seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009, Hlm. 103

⁴⁴Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28*.

b. Undang-undang Nomor 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Di dalam Undang-undang Nomor 03 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Ayat (1 dan 2) menyatakan bahwa: (1) jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari 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, dan (2) tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kemudian di dalam Pasal 3 Ayat (2) menyatakan bahwa : setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja⁴⁵.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa setiap tenaga kerja berhak memperoleh jaminan sosial, baik itu tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja *outsourcing*.

c. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah diatur tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja, yaitu pada Pasal 99 Ayat (1) yang menyatakan bahwa, “setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Jadi dapat ditarik kesimpulan dari kata “*Setiap pekerja/buruh*” memiliki arti bahwa tenaga kerja *outsourcing* juga berhak memperoleh

⁴⁵ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 03 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 1 Ayat (1 dan 2)*, Hlm. 1-2

perlindungan jaminan sosial tenaga kerja, sebab tenaga kerja *outsourcing* juga termasuk dalam pekerja/buruh sebagaimana dimaksud Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja”. Antara tenaga kerja *non outsourcing* dengan tenaga kerja *outsourcing* memiliki hak sama dengan tenaga kerja lainnya serta melalui perekrutan seperti halnya tenaga kerja biasanya hanya yang membedakan tenaga kerja *outsourcing* ditempatkan di perusahaan lainnya sebagai perusahaan pengguna *outsourcing*⁴⁶.

Kemudian dalam Pasal 65 Ayat 4 Undang-undang ketenagakerjaan, juga dijelaskan mengenai perlindungan kerja pada pekerjaan *outsourcing* sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku⁴⁷.

d. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau

⁴⁶Danang Suyanto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, hlm.136

⁴⁷Darwis Anatami, *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*, Sleman: Deepublish, 2019, Hlm. 131

berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun⁴⁸.

Di dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti". Perusahaan Penyedia Jasa tenaga kerja/perusahaan *outsourcing* secara yuridis memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja bagi tenaga kerja *outsourcing*.

Sebagaimana ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, hal tersebut diawali dengan mendaftarkan dirinya dan tenaga kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan, sebagai wujud bentuk perlindungan jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* yang menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa tenaga kerja/perusahaan *outsourcing*.⁴⁹ Ketika perusahaan pengguna jasa tenaga kerja/perusahaan *outsourcing* bertanggung jawab atas perlindungan jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing*, maka secara otomatis perusahaan memiliki kewajiban untuk melaksanakan segala rangkaian tugas dalam pemenuhannya.

Undang-Undang nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional di dalam Pasal 18 juga dijelaskan tentang program program yang diatur dalam sistem jaminan sosial nasional, yaitu:

⁴⁸Aloysius Uwiyono, dkk, *AsasAsas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajwali Pers, 2014, Hlm.80

⁴⁹Dedi Fahradi, dari jurnal *Hak, Kewajiban, dan Tanggung Jawab Perusahaan*, 2011, diakses melalui situs: <http://dedifahradi.blogspot.co.id/2011/06/hak-kewajiban-dan-tanggungjawab.html>, tanggal 28 Agustus 2021

- 1) Jaminan kesehatan;
 - 2) Jaminan kecelakaan kerja;
 - 3) Jaminan hari tua
 - 4) Jaminan pensiun, dan
 - 5) Jaminan kematian⁵⁰.
- e. Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Di dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menyatakan bahwa: jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak⁵¹. Di dalam Pasal 14 juga mengatur tentang jaminan sosial yang mengatakan bahwa: setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial⁵². Kemudian di dalam Pasal 16 Ayat (2) mengatakan bahwa: setiap orang wajib memberikan data mengenai dirinya dan anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS⁵³.

Dari penjelasan Undang-Undang di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial berhak diperoleh oleh setiap tenaga kerja sebagai bentuk dari perlindungan sosial dan untuk mendapatkan kehidupan yang layak.

⁵⁰Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 18*

⁵¹Republik Indonesia, *Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Pasal 1 Ayat 2, Hlm. 3*

⁵²Republik Indonesia, *Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Pasal 1 Ayat 2, Hlm. 11*

⁵³Republik Indonesia, *Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Pasal 1 Ayat 2, Hlm. 12*

Walaupun jaminan sosial yang diperoleh oleh tenaga kerja outsourcing sama dengan tenaga kerja tetap, namun sayangnya sampai saat ini masih belum ada Undang-Undang khusus yang mengatur tentang Jaminan Sosial untuk Tenaga kerja Outsourcing secara detail karena tanpa adanya aturan yang setara dengan Undang-Undang, kepastian hukum akan masih sulit dicapai.

D. Tenaga Kerja *Outsourcing*

Dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengartikan tenaga kerja sebagai “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”⁵⁴. Sedangkan *outsourcing* merupakan suatu bentuk penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan/Perusahaan Penyedia Jasa/pekerja atau buruh secara tertulis⁵⁵.

Menurut Hasibuan, tenaga kerja adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain serta mendapatkan kompensasi berupa uang dan jaminan. Sedangkan outsourcing merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi, pengertian tenaga kerja outsourcing secara hukum diartikan sebagai seseorang yang dengan status bukan tenaga kerja tetap atau dengan kalimat lain, tenaga kerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara tenaga kerja dengan Perusahaan Pemberi Kerja atau tenaga kerja yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau

⁵⁴Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat (3)*, Hlm. 2

⁵⁵Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 65 Ayat (1)*, Hlm. 17

kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 (dua) Tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal 1 (satu) Tahun, diatur dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan⁵⁶.

Tenaga kerja *outsourcing* juga mempunyai hak yang perlu dijamin oleh perusahaan. Tenaga kerja *outsourcing* tidak boleh melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan utama (*core business*) perusahaan tersebut. Tenaga kerja *outsourcing* juga berhak atas perlindungan dari kecelakaan kerja. Perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* juga harus memiliki badan hukum dan memegang izin dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh setempat, hal tersebut juga diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan⁵⁷.

Menjadi tenaga kerja atau pengusaha memang mempunyai kelebihan yang salah satunya adalah kesuksesan *financial* yang tidak terbatas, meskipun demikian profesi ini tetap memiliki kekurangan dan kelebihan yang harus disikapi dengan bijak. Begitu juga dengan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja *outsourcing*⁵⁸, berikut kekurangan dan kelebihan yang dimiliki tenaga kerja *outsourcing*:

1. Kekurangan

- a. Tidak memiliki jenjang karir (tenaga kerja *outsourcing* harus siap mengikuti peraturan perusahaan. Sebagai tenaga kerja *outsourcing* harus siap menerima sistem kontrak dari perusahaan, yang mana

⁵⁶Tirza Paulani Putri, dalam skripsi *Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif Tenaga kerja Outsourcing di PT. ISS Indonesia (Branch Medan)*, Medan: Universitas Medan Area, 2017, diakses melalui situs <http://repository.uma.ac.id>, tanggal 28 Agustus 2021

⁵⁷Redaksi RAS, *Hak dan Kewajiban Tenaga kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010, Hlm. 109

⁵⁸Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori dan Praktik di Indonesia)*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019, Hlm 115

kondisi ini akan mempersulit setiap tenaga kerja untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi dan bahkan tidak mungkin. Kondisi inilah yang akhirnya menempatkan posisi tenaga kerja *outsourcing* hanya sebagai buruh perusahaan yang tidak memiliki jenjang karir);

- b. Masa kerja yang tidak jelas (tenaga kerja *outsourcing* sangat menjadi korban PHK, bahkan perusahaan bisa melakukan pemecatan dan memutus masa kerja tenaga kerja *outsourcing* jika perusahaan dalam keadaan kolaps);
- c. Kesejahteraan tidak terjamin (tenaga kerja *outsourcing* biasanya tidak begitu diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan, seperti halnya perusahaan biasanya tidak akan memberikan tunjangan kepada tenaga kerja *outsourcing*. Dengan jumlah gaji yang tidak terlalu besar serta tidak adanya tunjangan pasti akan mengurangi kesejahteraan setiap tenaga kerja *outsourcing*);
- d. Pendapatan yang terbatas (dengan penghasilan yang tidak terlalu besar dan sangat terbatas setiap bulannya, seringkali membuat kehidupan tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat dikatakan yang layak. Apalagi jika kondisi perusahaan kurang baik, maka ancaman PHK semakin nyata);
- e. Pemotongan gaji yang tidak jelas (tidak adanya transparansi pemotongan gaji tenaga kerja *outsourcing* semakin mengurangi tingkat kesejahteraan terhadap tenaga kerja *outsourcing*. Pemotongan gaji yang rata-rata 30% gaji tenaga kerja akan semakin mempersulit bagi tenaga kerja *outsourcing*)⁵⁹.

⁵⁹Editor SPN, dalam blog *Keuntungan & Kerugian Pekerja Outsourcing*, 03 Juni 2017, diakses melalui situs <https://www.google.com/amp/s/spn.or.id/amp/keuntungan-kerugian-pekerja-outsourcing/>, pada tanggal 29 September 2021

2. Keuntungan

- a. Memudahkan calon tenaga kerja *fresh graduate* untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya sistem *outsourcing* mempermudah untuk memasukkan lamaran pekerjaan ke banyak perusahaan;
- b. Memudahkan untuk mendapatkan pekerjaan bagi tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus serta dapat menentukan gaji yang akan didapatkan karena para pencari tenaga kerja dengan keahlian khusus sering menjadi incaran perusahaan;
- c. Mendapatkan banyak pengalaman dan relasi;
- d. Menambah pengalaman karena sering pindah kerja sehingga suatu saat jika keluar dari perusahaan *outsourcing* bisa menjadi tenaga kerja tetap di perusahaan tersebut;
- e. Memberi peluang bagi tenaga kerja *outsourcing* yang ingin mendapatkan skill tertentu dan memberi ruang yang cukup untuk pengembangan diri⁶⁰.

E. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semua dikenal dengan istilah perburuhan. Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Hukum dapat diartikan sebagai norma, yakni norma yang dibuat oleh pemegang kekuasaan yang berwenang. Norma hukum dapat berbentuk norma hukum yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis. Adapun pengertian tenaga kerja meliputi Pegawai Negeri, pekerja formal dan informal serta orang yang belum bekerja atau pengangguran.

⁶⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori dan Praktik di Indonesia)*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019, Hlm

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut dengan hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrecht* adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan berkuasa.

Adapun pengertian hukum ketenagakerjaan menurut para ahli, sebagai berikut:

1. Mr. MG levenbach, hukum ketenagakerjaan diartikan sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu⁶¹.
2. Molenaar, mengatakan hukum ketenagakerjaan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara pekerja dengan majikan, antara pekerja dengan pekerja dan antara pekerja dengan penguasa. Jadi, hukum ketenagakerjaan melibatkan tiga pihak, yakni pekerja, majikan dan penguasa (dalam hal ini pemerintah)
3. Imam Soepomo, mengatakan hukum ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Unsur-unsur yang mencakup adalah: himpunan peraturan, bekerja pada orang lain (di bawah pimpinan orang lain, menerima upah dan soal-soal yang berkenaan⁶²

⁶¹ Devi rahayu, , *buku ajar hukum ketenagakerjaan*, Surabaya: scopindo media pustaka, 2019, Hlm, 5-7

⁶²Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Aiarlangga University Press, 2008, Hlm. 6-7

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia secara umum mempunyai dua sifat hukum yaitu sifat mengatur dan bersifat memaksa. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia bersifat mengatur karena hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Sifat hukum yang mengatur juga disebut juga bersifat *fakultatif* yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi. Ciri utama dari hukum ketenagakerjaan yang bersifat mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa, dengan kata lain boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian. Contohnya dalam pembuatan perjanjian kerja, perjanjian perusahaan dan perjanjian bersama Sedangkan hukum yang bersifat memaksa disebut juga sebagai hukum *inforatif* yang artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak dan tidak boleh dilanggar, seperti adanya penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana dibidang ketenagakerjaan⁶³.

Hukum ketenagakerjaan mempunyai beberapa landasan, yaitu sebagai berikut⁶⁴:

1. Landasan filosofis

Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UUD 1945 (Lampiran 1 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).

⁶³Muhamad sadi dan sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : kencana, 2020, Hlm. 34-35

⁶⁴Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019, Hlm. 4-6

2. Landasan sosiologis

Landasan sosiologis hukum ketenagakerjaan adalah pembangunan nasional melalui perlindungan dan penjaminan terhadap hak dasar, kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerjaan serta keluarganya.

3. Landasan yuridis

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat (Lampiran 1 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan).

Sebagai suatu Peraturan Perundang-Undangan yakni Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikatakan baik apabila berlaku secara *yuridis*, *empiris*, sekaligus berlaku secara sosiologis. Pembangunan ketenagakerjaan salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban untuk mencapai keadilan. Tujuan dan fungsi tersebut akan tercapai apabila pemerintah mengeluarkan Peraturan Perundang-Undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya⁶⁵.

⁶⁵Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori Praktik Indonesia)*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019, Hlm 21-22.

BAB TIGA
EFEKTIVITAS PEMBERLAKUAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DI PT PLN
(PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN DAN PELANGGAN
(UP3) MERDUATI, BANDA ACEH

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh

Perusahaan Listrik Negara atau PT. PLN (Persero) adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Kelistrikan Indonesia dimulai pada akhir abad 19, bidang pabrik gula dan pabrik ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak dibidang pabrik gula dan pabrik teh yang mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri.

Antara Tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang. Setelah Belanda menyerah kepada Pasukan Tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap presiden Soekarno untuk menyerahkan Perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departmen Tenaga kerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada Tanggal 1 Januari 1961 , Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pemimpin Umum-Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak dibidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada Tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan Negara yaitu PLN

sebagai pengelola Tenaga Listrik Milik Negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada Tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18, status PLN ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak Tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum sampai sekarang¹.

Perubahan status perusahaan tersebut ternyata membawa dampak sangat kuat bagi perkembangan Perusahaan Listrik Indonesia dalam menggapai orientasi dan obsesinya. Selain itu dalam rangka memaksimalkan peran perusahaan itu berbagai upaya telah dilakukan perusahaan ini, baik secara internal maupun secara eksternal. Perubahan internal misalnya dapat dilihat dari perubahan struktur organisasinya baik yang di Kantor Pusat maupun Daerah. Begitu juga secara eksternal, sekarang PLN telah melakukan ekspansi dengan membentuk unit-unit bisnis dan anak perusahaan sebagai unit pelaksanaannya. Unit wilayah yang dimiliki PLN terdiri dari 11 Wilayah kerja ditambah dengan kawasan Batam sebagai wilayah khusus.

Wilayah tersebut antara lain: Wilayah I Aceh, Wilayah II Sumatera Utara, Wilayah III Sumbar-Riau, Wilayah IV Sumsel-Bengkulu-Jambi dan Bangka Belitung, Wilayah V Kalimantan Barat, Wilayah VI Kalimantan

¹www.pln.co.id Profil Perusahaan. Diakses melalui situs: <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan> pada Tanggal 20 Oktober 2021

Selatan, Timur dan Tengah, Wilayah VII Sulut Sulteng, Wilayah VIII Sulawesi Selatan dan Tenggara, Wilayah IX Maluku, Wilayah X Irian Jaya dan Wilayah XI Bali, NTT dan NTB.

Untuk Daerah Istimewa Aceh Perusahaan umum Listrik Negara Wilayah Aceh, pada Tahun 1970 PLN ditetapkan sebagai perusahaan umum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 1990 dan pada 16 November 1993 surat keputusan kepada Menteri Keuangan Nomor B-205/M/Sesneg/II/1993 tentang Pengalihan Bentuk Badan Usaha Perusahaan Umum Listrik Negara menjadi Persero.

Proses Tanggal 17 Desember 1993 dengan SK Menteri Pertambangan dan Nomor 4564.K/702/M-PE/1993 tentang Tim Pengalihan Bentuk Perubahan Umum Listrik Negara menjadi PT PLN (Persero) dan pada Tanggal 20 Desember 1993 dengan SK Direksi Perum Listrik Negara Nomor 167.K/058/DIR/1993 tentang Tim Penyiapan Perubahan Badan Usaha Perubahan Listrik Negara menjadi Persero, yaitu:

- a. Pengalihan bentuk Perusahaan Dasar Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1994;
- b. Penetapan model Persero dasar : Keputusan Menteri Keuangan Nomor 317/KMK.016/1994 Tanggal 28 Juni 1994 dengan dasar modal Rp. 63 triliun ditetapkan dan di setor penuh Rp.13 triliun;
- c. Penutupan Perum Listrik Negara/Pendirian PT. PLN (Persero) Wilayah NAD membentuk unit-unit lain seluruh daerah untuk membantu tugasnya.

Oleh karena itu PT. PLN (Persero) Wilayah NAD memiliki 6 (enam) Kantor Cabang dan 6 (enam) Rayon (ULP). Kantor cabangnya yakni: PLN Cabang Banda Aceh (UP3), PLN Cabang Sigli (UP3), PLN Cabang Lhokseumawe (UP3), PLN Cabang Meulaboh (UP3), PLN Cabang Langsa

(UP3) dan PLN Cabang Subulussalam (UP3). Rayon (ULP) yaitu: PLN Rayon Merduati, PLN Rayon Lambaro, PLN Rayon Sabang, PLN Rayon Jantho, PLN Rayon Keudeu being dan PLN Rayon Syiah Kuala².

2. Visi, Misi dan Moto

a. Visi

Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi

b. Misi

- 1) Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham;
- 2) Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat;
- 3) Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi;
- 4) Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Moto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik.

3. Maksud dan Tujuan Perseroan

Untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang memadai serta memupuk keuntungan dan melaksanakan penugasan pemerintah dibidang ketenagalistrikan dalam rangka menunjang pembangunan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

²Yaumil Nabilla, dalam skripsi *Analisi Metode Penilaian Persediaan Material Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh*, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, 2019, diakses melalui situs: <http://repository.unmuha.ac.id> Tanggal 20 Oktober 2021, Hlm 38-40

4. Tata Nilai PLN

- a. Amanah (memegang teguh kepercayaan yang diberikan);
- b. Kompeten (terus belajar dan mengembangkan kapabilitas);
- c. Harmonis (saling peduli dan menghargai perbedaan);
- d. Loyal (berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara);
- e. Adaptif (terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan);
- f. Kolaboratif (membangun kerja sama yang sinergis)³.

5. Fungsi dan tugas pokok

Secara garis besar tugas pokok serta fungsi setiap bagian di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh adalah sebagai berikut:

a. Bagian Keuangan Umum

Bagian ini memiliki tugas pokok untuk melaksanakan penyusunan anggaran belanja dan pendapatan. Serta melaksanakan pencatatan transaksi, aktivitas tetap, tenaga kerjaan dalam pelaksanaan serta persediaan barang serta melaksanakan perencanaan pengurusan sumber daya manusia, tata usaha kesektariat dan rumah tangga serta keamanan lingkungan kerja. Serta melaksanakan pengadaan dan penyimpanan barang material, alat tulis kantor dan adminitrasi perbekalan.

³www.pln.co.id Profil Perusahaan. Diakses melalui situs: <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan> pada Tanggal 20 Oktober 2021

b. Bagian Niaga dan Pelayanan

Bagian ini memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan dan pengolahan pelayanan pelanggan.
- 2) Pelaksanaan pencatatan jumlah pelanggan dan jenis tarif
- 3) Pengalihan rekening pemakaian tenaga listrik.
- 4) Pelaksanaan pencetakan rekening dan penagihan rekening tunggal.
- 5) Pelaksanaan penyeluruhan dan pemberian informasi kepada masyarakat atau pelanggan.
- 6) Pelaksanaan pembacaan KWh/meteran pelanggan.
- 7) Pelaksanaan penyimpanan dokumen dan media data.
- 8) Pelaksanaan pelayanan informasi hasil pengolahan data

c. Bagian Jaringan dan Konstruksi

Bagian ini memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Mengendalikan tenaga kerjaan pembangunan jaringan distribusi.
- 2) Melaksanakan efisiensi operasi konstruksi distribusi
- 3) Memantau realisasi pelaksanaan investasi untuk pelaporan kepada Manajemen.
- 4) Mengendalikan pelaksanaan penyambungan tenaga listrik
- 5) Mengelola pergudangan dan persediaan materai distribusi.
- 6) Mengendalikan proses pengadaan barang dan jasa.
- 7) Membuat laporan berkala sesuai bidangnya
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya.
- 9) Mengusulkan rencana pengembangan sistem operasi distribusi untuk mengoptimalkan beban dan jaringan efisiensi distribusi.
- 10) Melakukan pengendalian atas tercapainya efisiensi operasi dan pemeliharaan aset jaringan distribusi *respon time, recovery time*

dan jumlah gangguan. Wewenangny adalah mengatur operasi dan pemeliharaan jaringan dan gardu distributor dan mengendalikan pelaksanaan pembangunan jaringan distribusi.

d. Bagian Perencanaan

Bagian ini memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Menyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL) dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) bersama dengan fungsi terkait.
- 2) Memberikan masukan kepada Pemda dalam rangka penyusunan Rencana Umum Kelistrikan Daerah (RKUD).
- 3) Menyusun perkiraan kebutuhan tenaga listrik.
- 4) Menyusun rencana pengembangan dan pembenahan sistem kelistrikan (JTM, JTR, dan gardu distribusi termasuk gardu induk).
- 5) Melaksanakan koordinasi dengan Kantor Induk atas penanganan masalah pola rencana sistem JTL yang terkait dengan pihak eksternal/Pemda dan Instalasi lainnya.
- 6) Mengkoordinasi fungsi terkait (pemasaran, niaga dan distribusi) dalam data PDPJ.
- 7) Menyusun *Load Forecasting* (peramalan beban) trafo gardu distribusi, penyulang 20 kV dan rencana kebutuhan tenaga listrik APJ.
- 8) Menyusun Kajian Kelayakan Operasi (KKO) dan Kajian Kelayakan Finansial (KKF) dan analisa manajemen resiko (bila diperlukan), pengembangan sistem kelistrikan dan dampak lingkungannya.

- 9) Mengkoordinir dengan fungsi terkait dalam merencanakan pengembangan aplikasi sistem teknologi Informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.
- 10) Mengelola dan mengevaluasi pemakaian aplikasi sistem teknologi informasi untuk menyusun rencana pengembangan sistem teknologi informasi

e. Bagian Transaksi Energi

Bagian ini memiliki fungsi sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisa dan evaluasi energi
- 2) Menangani akurasi transaksi energi listrik internal perusahaan dengan unit lain dan pelanggan
- 3) Menyusun dan melaksanakan program penurunan susut non-teknis
- 4) Mengendalikan kegiatan pemasangan, perubahan daya, pemutusan dan pemeliharaan APP.
- 5) Mengendalikan operasi dan pemeliharaan AMR dan sistem telekomunikasi
- 6) Mengelola penurunan saldo tunggakan
- 7) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya. Wewenangnya adalah membuat program penurunan tunggakan dan menganalisa penggunaan material-material APP.

B. Pelaksanaan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga kerja *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Febrina Della, Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh berjumlah 396 orang yang sistem perekrutannya dengan cara melakukan pelelangan yang diberikan kepada beberapa Perusahaan Penyedia Jasa (*vendor*). Untuk pengadaan tenaga kerja *outsourcing* dilaksanakan oleh bagian perencanaan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh.

Adapun tenaga kerja *outsourcing* yang berjumlah 396 orang ini, penempatan kerja sebagai berikut:

- a. Securiry ada 65 orang dari PT Palma Nafindo Pratama
- b. Admnistrasi surat ada 9 orang dari PT Pribumi Jaya Utama
- c. Cleaning Service Taman ada 10 orang dari PT Wahana Nusantara Elektrik
- d. Cleaning service gedung ada 26 orang dari PT Wahana Nusantara Elektrik
- e. Driver ada 3 orang dari PT Muamalah Bersama Syedara
- f. PABX ada 2 orang dari PT Zoelfadli Pratama
- g. Yantek ULP Jantho, ULP Keude Bieng dan ULP Syiah Kuala ada 82 orang dari PT Darma Karya
- h. Yantek ULP Merduati, ULP Lambaro dan ULP Syiah Kuala ada 82 orang dari PT Wahana Aceh Power
- i. Yankit ada 26 orang dari PT Artha Melta
- j. Billman ada 91 orang dari PT Alam Hijau Energi

Adapun untuk pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh itu diberikan kepada perusahaan Penyedia jasa dan tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa untuk memberikannya kepada tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan jaminan sosial terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* melalui Perusahaan Penyedia Jasa hampir sama dengan tenaga kerja tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, tetapi ada beberapa perbedaan salah satunya adalah di jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan serta jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* lebih kecil daripada jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan yang diterima oleh tenaga kerja tetap, sedangkan jaminan hari tenaga kerja *outsourcing* tidak menerima pesangon dan juga tidak mendapatkan jaminan pensiun seperti yang didapatkan oleh tenaga kerja tetap karena sudah diganti dengan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) setiap bulannya.

Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh juga melakukan tindakan pemotongan gaji terhadap tenaga kerja *outsourcing* dalam hal-hal tertentu seperti tenaga kerja *outsourcing* yang telat datang dan cuti melahirkan akan dipotong jasa beserta haknya. Setiap tindakan ada konsekuensinya, seperti halnya terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang melakukan kesalahan akan diberikan Sanksi. Sanksi yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati,

Banda Aceh akan dilaporkan langsung kepada Perusahaan Penyedia Jasa bagaimana tindakan yang akan diambil selanjutnya, seperti tenaga kerja *outsourcing* yang selalu telat datang, mangkir disaat jam kerja dan kesalahan lain yang tidak dapat ditoleransi lagi. Kecuali ada beberapa peraturan yang di buat langsung dari PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan harus diikuti oleh tenaga kerja *outsourcing* seperti wajib vaksin, dan apabila tenaga kerja *outsourcing* diberikan surat teguran atau sanksi dan dilaporkan ke Perusahaan Penyedia Jasa.

Dengan adanya tenaga kerja *outsourcing* dapat memberikan keuntungan dan kerugian bagi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh. Adapun keuntungan yang didapatkan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dengan adanya tenaga kerja *outsourcing* adalah:

- a. Security, dengan adanya Security terbantunya sistem keamanan yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh karena dari tenaga kerja tetap tidak ada Security;
- b. Cleaning Service, dengan adanya Cleaning Service terbantunya kebersihan di taman dan di gedung PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh;
- c. Bagian administrasi surat, membantu jalannya administrasi yang ada dibagian tersebut di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh.

Sedangkan, kerugian yang didapatkan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dengan adanya tenaga kerja *outsourcing* misalnya ada tenaga kerja *outsourcing* yang telat datang dan mengambil cuti melahirkan dapat menghambat dan

memperlambat kinerja yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh.

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh menjamin mutu kinerja tenaga kerja *outsourcing* apabila kinerjanya tenaga kerja bagus maka akan diperpanjang kontrak, sedangkan apabila kinerjanya kurang memuaskan akan diminta ganti kepada perusahaan jasa yang bersangkutan.

Jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* adalah dibawah tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa. Pada saat pembuatan kontrak kerja sama antara PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dengan Perusahaan Penyedia Jasa sudah dimuatkan jaminan sosial yang akan diterima oleh tenaga kerja *outsourcing*, seperti jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan kesehatan, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan.

Tenaga kerja *outsourcing* tidak ada jaminan untuk menjadi tenaga kerja tetap, walaupun tenaga kerja *outsourcing* sudah lama bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh. Jika tenaga kerja *outsourcing* ingin menjadi tenaga kerja tetap, tenaga kerja *outsourcing* harus mengikuti serangkaian tes dan perekrutan yang diadakan dipusat untuk menjadi tenaga kerja tetap⁴.

Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh merasa bangga bisa bekerja di PT PLN tersebut karena bisa membantu masyarakat dalam menangani listrik di seluruh Indonesia, kata Rini dan Hera yang merupakan tenaga kerja *outsourcing* di bagian Administrasi Surat.

⁴Hasil wawancara dengan Febrina Della, Bagian Assistant/junior Office SDM dan Administrasi, Pada Jum'at, 15 Oktober 2021

Rini dan Hera sudah di bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dari Tahun 2014 sampai sekarang, dengan dua kali penandatanganan kontrak. Kontrak pertama dimulai dari Tahun 2014-2019 dan disambung dengan kontrak kedua pada Tahun 2019-2024 nantinya.

Tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh direkrut oleh Perusahaan Penyedia Jasa dengan cara melalui serangkaian tes, baik itu tes tulis dan wawancara. Adapun sistem perekrutan yang dilakukan oleh Perusahaan Penyedia Jasa tidak menyulitkan tenaga kerja *outsourcing*.

Adapun perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial yang diterima tenaga kerja *outsourcing* dan tenaga kerja tetap di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh adalah dalam bentuk jumlah dan kelas. Misalnya:

- a. Permasalahan jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan, apabila tenaga kerja *outsourcing* sakit mereka mendapatkan BPJS kelas 3 (tiga) sedangkan tenaga kerja tetap mendapatkan kelas 1 (satu), apabila tenaga kerja *outsourcing* ingin mendapatkan kelas 1 (satu) harus mengeluarkan biaya tambahan sendiri dan diluar tanggungan BPJS;
- b. Jaminan hari tua, tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan pesangon dan jaminan pensiun, karena jaminan hari tua dan jaminan pensiun untuk tenaga kerja *outsourcing* sudah diterima setiap bulannya selama tenaga kerja *outsourcing* bekerja, biasanya disebut Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

Perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* yang memiliki keahlian khusus yaitu tenaga kerja *outsourcing* bagian pelayanan teknik dengan tenaga kerja *outsourcing* biasa yang bekerja di PT PLN (Persero)

Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh adalah permasalahan jumlah gaji yang diterima, tenaga kerja *outsourcing* bagian pelayanan teknik gajinya lebih besar daripada tenaga kerja *outsourcing* biasa.

Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan cuti dalam setahun yakni 12 hari dan cuti melahirkan 3 (tiga) bulan.

Tenaga kerja *outsourcing* selama bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh tidak mengalami hambatan atau kendala apapun, karena tenaga kerja *outsourcing* diperlakukan secara baik dan tidak ada perbedaan dengan tenaga kerja tetap. Sedangkan, jaminan yang diterima sudah merasa tercukupi untuk kehidupan sehari-hari, sambung Rini dan Hera⁵.

Setelah melakukan wawancara dengan Bapak Syahrudin, S.T yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, penulis dapat menyimpulkan tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh sudah dijamin Jaminan sosialnya oleh Perusahaan Penyedia Jasa. Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja sama dengan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh periode 2019-2024, yaitu PT Teknik Andalas (tenaga kerjaan pengelolaan sarana transportasi), PT Wahana Nusantara Elektrik (tenaga kerjaan pemeliharaan gedung dan pertamanan), PT Wahana Aceh Power (pemborongan tenaga kerjaan pelayanan Teknik) dan PT Darma Karya Group (pemborongan tenaga kerjaan pelayanan Teknik).

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang bekerja sama dengan Perusahaan Penyedia Jasa

⁵Hasil wawancara dengan Rini dan Hera, sebagai Tenaga Kerja *Outsourcing* di Bagian Administrasi Surat, Pada Selasa 26 Oktober 2021

harus ada perjanjian kerja bersama, semua peraturan harus dituangkan semua di dalam perjanjian kerja bersama tersebut, termasuk hak dan kewajiban masing-masing pihak harus jelas. Apabila hak tenaga kerja yang seharusnya ada tetapi tidak dimuatkan ke dalam perjanjian kerja bersama itu bisa berbahaya bagi tenaga kerja *outsourcing* yang akan bekerja, sehingga terjadinya masalah pemotongan gaji tenaga kerja *outsourcing* misalnya untuk BPJS itu tidak boleh. Jadi tenaga kerja *outsourcing* itu harus ada BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan yang dijaminan oleh Perusahaan Penyedia Jasa (*vendor*).

Tenaga kerja *outsourcing* disebut juga sebagai Penyedia Jasa Tenaga kerja Buruh (PJPB). Yang masuk kedalam Penyedia Jasa Tenaga kerja Buruh (PJPB) yaitu, Cleaning Service, Security, Supir, Petugas Laundry dan Teknik Logam, selain dari itu masuk kedalam pemborongan tenaga kerja dan wajib mendapatkan BPJS. Sebagai contoh perjanjian kerja bersama PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan Perusahaan Penyedia Jasa, ada hak dan kewajiban masing-masing, ada dua item baik itu Penyedia Jasa Tenaga kerja Buruh (PJPB) maupun pemborongan tenaga kerja. Kemudian ada perjanjian kerja bersama antara perusahaan penyediaan jasa dengan tenaga kerja *outsourcing*, misalnya ada namanya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Perjanjian kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana didalamnya harus dituangkan hak dan kewajiban masing-masing, seperti jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan dan harus jelas berapa yang ditanggung perusahaan dan berapa yang ditanggung oleh tenaga kerja dan dibuktikan oleh tenaga kerja tersebut harus mempunyai kartu bpjs dan pkwt/pkwtt wajib dicatatkan.

Perjanjian kerja bersama itu dilakukan sesuai dengan dengan masa kontrak antara PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan Perusahaan Penyedia Jasa. Perusahaan

Penyedia Jasa harus punya peraturan perusahaan, peraturan perusahaan juga memuat aturan-aturan dan hak dan kewajiban. Peraturan perusahaan yang ada di Perusahaan Penyedia Jasa tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undang yang ada, apabila tidak sesuai Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh akan memeriksa dan melakukan pembinaan.

Tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh tidak mendapatkan pengawasan langsung dari Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, karena pengawasan tidak lagi di Kota Banda Aceh atau di Kabupaten/Kota tetapi di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh hanya membuat surat rekomendasi agar diperiksa oleh Pengawas Ketenagakerjaan apabila ada yang tidak sesuai serta melakukan pembinaan dan mengontrol pada saat tenaga kerja *outsourcing* melakukan pencatatan PKWT/PKWTT di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh, apabila belum dilaksanakan PKWT/PKWTT perjanjian kerja bersamanya tidak disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh juga tidak bertanggung jawab terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja dibawah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, yang bertanggung jawab terhadap tenaga kerja *outsourcing* adalah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan Perusahaan Penyedia Jasa. Maka dari itu, pada saat surat perjanjian kerja bersama antara PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan Perusahaan Penyedia Jasa harus jelas dan dijelaskan hak-hak tenaga kerja berapa dan terhadap apa-apa saja. Misalnya di dalam perjanjian kerja bersama sudah disebutkan bahwa Perusahaan Penyedia Jasa yang bertanggung jawab atas tenaga kerja *outsourcing*, berarti PT PLN

(Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh lepas dan tidak ada tanggung jawab terhadap tenaga kerja *outsourcing*.

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh bersifat pembinaan, menyarankan dan musyawarah apabila ada pengaduan dari tenaga kerja *outsourcing* misalnya permasalahan BPJS yang belum dibayar oleh Perusahaan Penyedia Jasa, tenaga kerja *outsourcing* harus membuat laporan pengaduan terlebih dahulu biar diproses oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dan apabila Perusahaan Penyedia Jasa tetap tidak mau membayar maka dilakukan sidang mediasi serta jika ada yang tidak sesuai Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh melakukan panggilan langsung terhadap Perusahaan Penyedia Jasa. Apabila tidak ada titik temu Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh hanya bisa menyarankan Perjanjian Bersama dan Anjuran (Pengadilan Hubungan Industrial). Jadi, Dinas tenaga kerja tidak bisa bertindak apabila tidak ada pengaduan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh akan melakukan tinjauan lapangan apabila ada pengaduan. Misalnya, permasalahan tentang perlindungan terhadap pemotongan gaji akan diberikan apabila ada pengaduan dan tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama. Yang paling disarankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh adalah bagaimana perusahaan menjaga hubungan industrial antara perusahaan dengan tenaga kerja apabila ada permasalahan harus dilakukan secara damai.

Jaminan sosial yang didapatkan tenaga kerja *outsourcing* sama dengan jaminan sosial tenaga kerja tetap, yaitu tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan jaminan sosial kecelakaan, jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan kematian. Sedangkan dijaminan hari tua tenaga kerja *outsourcing* tidak ada pesangon dan jaminan pensiun, karena sudah dibayarkan setiap bulannya yang nama Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Item-item yang diberikan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda

Aceh kepada tenaga kerja *outsourcing* yaitu gaji pokok, tunjangan, tunjangan makan, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh tidak membayarkan lagi pada saat tenaga kerja *outsourcing* habis kontrak atau pensiun karena sudah dibayarkan setiap bulannya, kecuali BPJS dalam aturannya mengatakan seseorang yang bekerja setelah 15 (lima belas) Tahun sama dengan tenaga kerja tetap kalau pertanggung jawaban ditanggung semua oleh pihak perusahaan.

Semua jaminan sosial terhadap tenaga kerja *outsourcing* wajib diprioritaskan. Seperti contohnya tenaga kerja *outsourcing* tidak bekerja lagi, tenaga kerja *outsourcing* bisa mengklaim jaminan kesehatan yakni BPJS, karena itu sudah dibayarkan oleh perusahaan dan dipotong dari gaji perbulannya selama dia bekerja walaupun dia tidak bekerja lagi.

Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tidak mempunyai wewenang untuk memberhentikan atau memberikan sanksi kepada tenaga kerja *outsourcing* yang tidak memenuhi peraturan yang ditetapkan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh karena Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tidak bisa intervensi perusahaan, hanya PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang bisa memberhentikan dan mengangkat tenaga kerja *outsourcing*. Pada saat perusahaan memberhentikan dan terjadi masalah itu kemudian tenaga kerja *outsourcing*nya melakukan pengaduan, baru Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh bisa mengambil tindakan. Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh juga tidak mempunyai wewenang untuk memberikan sanksi kepada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang tidak memenuhi jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* yang dipekerjakan karena Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh tidak boleh membuat tindakan, Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

hanya mempunyai wewenang untuk menyarankan dan memberi solusi, sanksi hanya bisa diberikan oleh pihak Kepengawasan yang berkedudukan di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh yang membawahi Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh Kabupaten/Kota.

Jadi, menurut Bapak Syahrudin, S.T Jaminan sosial terhadap tenaga *outsourcing* akan mendapatkan kehidupan yang layak tergantung jaminan sosial apa yang ditanggung dan apabila semua jaminan sosialnya dijamin. Tetapi memang kadang ada pertanggungungan itu yang tidak dijamin oleh perusahaan. Jadi, untuk PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh sudah sangat memadai⁶.

C. Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh

Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara teratur dan terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung antara satu sama lain. Untuk mendukung terwujudnya suatu pembangunan ketenagakerjaan secara terpadu, maka dibutuhkan fondasi yang kokoh yang sering disebut dengan asas. Terkait asas dalam hukum ketenagakerjaan adalah menggunakan asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral Pusat dan Daerah (Pasal 3),⁷ artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi pancasila serta asas adil dan merata. Untuk itulah sangat diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga

⁶Hasil Wawancara dengan Syahrudin, S.T, Bidang Kasi Persy Kerja Perusahaan, Pada Selasa 19 Oktober 2021

⁷Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pasal 3*

kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar tenaga kerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (1-4) tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa: (1) Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. (2) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan tenaga kerja guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. (3) Tenaga kerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (4) Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuklain⁸.

Dari peraturan tersebut dapat dipahami bahwa pemberi kerja wajib membayar upah atau imbalan terhadap tenaga kerja yang dipekerjakan, baik itu tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja *outsourcing*. Sebagaimana yang diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 99 Ayat (1) tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa: “Setiap tenaga kerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”⁹. Jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksud adalah jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan kecelakaan, jaminan kematian dan jaminan hari tua.

Tenaga kerja dalam hal memenuhi jaminan sosial haruslah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati sehingga tidak menimbulkan penolakan ataupun perlawanan karena ketidakpuasan terhadap jaminan sosial

⁸Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tentang ketenagakerjaa*, Hlm2

⁹Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1*, Hlm 26

yang didapatkan oleh tenaga kerja. Setiap tenaga kerja, berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, pelaksanaannya diatur sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku sebagaimana hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan, maka perusahaan diwajibkan memberikan perlindungan/jaminan terhadap hak-hak tenaga kerja/buruh. Masalah perlindungan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks karena berkaitan dengan permasalahan jaminan sosial yang didapatkan oleh tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini berlaku bagi semua tenaga kerja/buruh tanpa membedakan apakah tenaga kerja tersebut tergolong tenaga kerja tetap atau tenaga kerja *outsourcing*.

Pengaturan tentang jaminan sosial tenaga kerja ini dispesifikkan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Adapun jenis-jenis perlindungan atau jaminan bagi tenaga kerja terdapat dalam Pasal 6 Ayat (2) yaitu BPJS ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Ayat (2) Huruf b menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian¹⁰. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai badan hukum publik memiliki kewenangan:¹¹

¹⁰Republik Indonesia, *undang-undang nomor 24 Tahun 2011 Pasal 6 Ayat (2) tentang badan penyelenggara jaminan sosial*, hlm 6

¹¹Rizaldy Pedju, *Pemenuhan Perlindungan Hak Tenaga kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal: Lex et Societatis, Vol. IV/No. 8/Ags/2016, diakses melalui situs: <https://ejournal.unsrat.ac.id> pada Tanggal 29 Oktober 2021 hlm., 62

1. Mengenaikan sanksi administratif berupa teguran tertulis atau denda kepada pemberi kerja selain penyelenggaran Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, tenaga kerja dan penerima bantuan dalam penyelenggaraan jaminan sosial;
2. Meminta pengenaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu terhadap Pemerintah, Pemerintah Provinsi, Atau Pemerintah Kabupaten/Kota kepada pemberi kerja selain penyelenggaran Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, tenaga kerja, dan penerima bantuan dalam penyelenggaraan jaminan sosial;
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis kembangkan, segala bentuk jaminan sosial yang didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* belum sepenuhnya sesuai dengan amanat yang disampaikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan “setiap tenaga kerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja”.

Pelaksanaan jaminan sosial ini sendiri mencakup bidang pencegahan dan pengembangan, bidang pemulihan dan penyembuhan, serta bidang pembinaan. Ketiga bidang ini jika dikaitkan lebih jauh lagi akan menuju apa yang di namakan perlindungan tenaga kerja. Sistem jaminan sosial nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang mempunyai tujuan memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan memperoleh jaminan apabila mengalami kecelakaan dan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Selanjutnya dalam Pasal 64 yang menyatakan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan tenaga kerjaan kepada perusahaan lainnya

melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa tenaga kerja/buruh yang dibuat secara tertulis.” Dari Pasal tersebut, praktek *outsourcing* yang dimaksud adalah pemborongan tenaga kerja dan penyediaan tenaga kerja/buruh.

Menurut Aloysius Uwiyono pada dasarnya ada dua bentuk *outsourcing* yang hendak diintrodusir oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, bentuk pertama adalah *outsourcing* tenaga kerja (Pasal 66) dan bentuk kedua adalah *outsourcing* ketenagakerjaan.

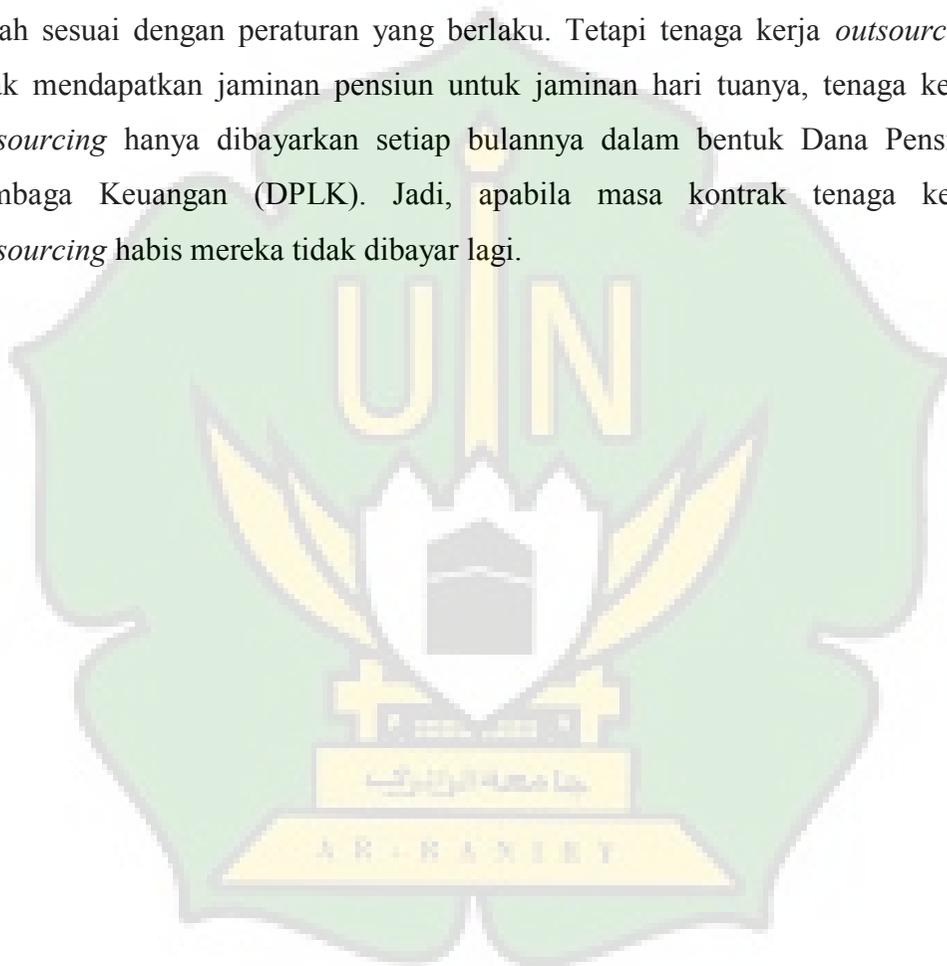
Menurut uwiyono bentuk pertama dapat dipandang sebagai *human trafficking* (perdagangan manusia), penilaiannya didasarkan pada asumsi dengan adanya perjanjian dimana Perusahaan Penyedia Jasa menyediakan tenaga kerja dan pengguna menyerahkan sejumlah uang, maka seolah-olah terjadi penjualan tenaga kerja. kemudian untuk bentuk yang kedua, tenaga kerja/buruh tetap memiliki hubungan kerja dengan perusahaan pemborong. Sedangkan hubungan yang tercipta antara pengguna dengan perusahaan pemborong hanyalah terkait dengan tenaga kerja yang diborongkan tersebut.¹²

Selanjutnya dalam hal jumlah atau bentuk jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* dengan tenaga kerja tetap memiliki kesamaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh¹³, tenaga kerja *outsourcing* tersebut menjelaskan jaminan sosial yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan segala bentuk jaminan sosial telah disepakati oleh pihak Perusahaan Penyedia Jasa dan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh. Selain itu, jaminan

¹²Ika Adi Permana, “Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Praktek Outsourcing Di Surakarta” (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008) Hal. 27-28

¹³Hasil wawancara dengan tenaga kerja *Outsourcing* bidang *Bilman* dan *Administrasi Surat* pada Rabu 03 November 2021

sosial yang didapatkan sepenuhnya juga menjadi perhatian dari pihak PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, seperti hal jaminan Kecelakaan kerja. Jaminan tersebut sangatlah diperhatikan dan diprioritaskan oleh pihak PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, hal tersebut memang sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tetapi tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan jaminan pensiun untuk jaminan hari tuanya, tenaga kerja *outsourcing* hanya dibayarkan setiap bulannya dalam bentuk Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Jadi, apabila masa kontrak tenaga kerja *outsourcing* habis mereka tidak dibayar lagi.



BAB EMPAT PENUTUP

A. Kesimpulan

Pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yaitu melalui Perusahaan Penyedia Jasa. Hal ini dikarenakan Tenaga Kerja *Outsourcing* yang bekerja PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh direkrut oleh Perusahaan Penyedia Jasa. Pada saat pembuatan kontrak kerja bersama sudah dijelaskan bahwa jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* adalah di bawah tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa bukan di bawah tanggung jawab PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh. Adapun jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* adalah jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan kecelakaan dan jaminan kematian, sedangkan jaminan hari tua dan jaminan pensiun tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan karena sudah dibayar setiap bulannya dalam bentuk Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yaitu bahwa pelaksanaan jaminan bagi tenaga kerja *outsourcing* belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan. Dalam pelaksanaannya, tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan kecelakaan dan jaminan kematian, sedangkan jaminan hari tua dan jaminan pensiun tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan karena sudah dibayar setiap bulannya dalam bentuk Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK), sehingga apabila masa kontrak tenaga kerja *outsourcing* habis dan terjadinya PHK tenaga kerja *outsourcing* sudah tidak dibayar lagi.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis di PT PLN (Pesero) Unit Pelaksanaan Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh tentang Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penulis mengharapkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa agar tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan semua jaminan sosial sebagaimana yang telah diatur di dalam Peraturan Perundang-Undangan, dan pada saat pembuatan kontrak kerja bagi tenaga kerja *outsourcing*, Perusahaan Penyedia Jasa lebih memperhatikan dan memprioritaskan jaminan pensiun dan jaminan hari tua.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku:

- Aloysius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta; PT Grafindo, 2014.
- Asri Wijayanti. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta; Sinar Grafika, 2009.
- Bachtiar, *Metode Penelitian Hukum, Pamulang* : UNPAM Press, 2018.
- Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ninth edition, St. paul: West, 2009.
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta : CV Budi Utama, 2019.
- Danang Suyanto, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013.
- Darwis Anatami, *Hukum Ketenagakerjaan & Outsourcing*, Sleman: Deepublish, 2019.
- Devi rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya: scopindo media pustaka, 2019.
- Fauzi Ridzal., *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2000.
- Hadion Wijoyo, dkk, *Dosen Inovatif New Normal*, (Sumatera Barat: CV Insan Cendikia Mandiri), 2021.
- Jimmy Joses Sembiring. *Hak dan kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, Jakarta: Visimedia, 2016.
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1991.
- Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Surabaya : Aiarlangga University Press, 2008.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2019.

- Lexi Moleong J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rosdakarya, 2007.
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Bagian penerbitan Fakultas Ekonomi UII, 1983.
- Much Nurachmad, *Tanya Jawab seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Transmedia Pustaka, 2009.
- Muhamad sadi dan sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : kencana, 2020.
- Nurhidayah Marsono, *Konsepsi Pengaturan Rahasia Perbankan di Indonesia*, (Yogyakarta: Redaksi Duta Media).
- Rachmad Syafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*, Malang : In-TRANS Publising, 2008.
- Redaksi RAS, *Hak dan Kewajiban Tenaga kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses, 2010.
- Ruslan dan Rosady, *Metode Penelitian: Public relations & komunikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Satjipto Rahardjo, *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2003.
- Sentanoe Kertonegoro, *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Mutiara, 2004.
- Serlika Aprita, *Perlindungan Hukum (Bagi Pemegang Saham Minoritas, Kreditor dan Tenaga kerja atas Akuisasi Perusahaan)*, Jawa Timur : CV. Pustaka Abadi, 2019.
- Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Sinar Grafika, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta), 2006.
- Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan (Dalam Teori Praktik Indonesia)*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

B. Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*.

_____, *Undang-Undang Dasar 1945 perubahan kedua*.

_____, *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*.

_____, *Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*.

_____, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 Tentang Pers*

_____, *Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*.

_____, *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial*.

_____, *Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan*.

_____, *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.

_____, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan*.

_____, *Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan*.

C. Website:

Agung Rahayu, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (studi kasus di rumah sakit Islam siti aisyah Madiun)*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta), 2019, diakses melalui situs <http://www.eprints.ums.ac.id>.

Berry Fanggrea, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja pada PT Surya Purta Andalas, Sumatera Utara: Universitas Dharmawangsa*, 2019, diakses melalui situs <https://repository.dharmawangsa.ac.id/id/eprints/59>.

- Dedi Fahradi, dari jurnal *Hak, Kewajiban, dan Tanggung Jawab Perusahaan*, 2011, diakses melalui situs: <http://dedifahradi.blogspot.co.id/2011/06/hak-kewajiban-dan-tanggungjawab.html>.
- Editor SPN, dalam blog *Keuntungan & Kerugian Pekerja Outsourcing*, 03 Juni 2017, diakses melalui situs <https://www.google.com/amp/s/spn.or.id/amp/keuntungan-kerugian-pekerja-outsourcing/>.
- Endri Hastuti, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Outsourcing (studi Kasus di PT Lor International Hotel Solo)*, Surakatarta: Universitas Muhammadiyah, 2017, diakses melauai situs <https://eprints.ums.ac.id/54918/>.
- Hetty Hasanah, dalam jurnal *Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia*, 2003, diakses melalui situs <http://jurnal.unikom.ac.id/vol3/perlindungan.html>.
- Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho, dalam jurnal *perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing berdasarkan asas keadilan*, Vol. 1, 2018, diakses melauai situs <https://repository.upnvj.ac.id/13622>.
- Ika Adi Permana, “*Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Terhadap Praktek Outsourcing Di Surakarta*” (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2008).
- Jatmiko Winarno, *Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (Jpk) Bagi Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992*, Jurnal Independent Vol. 2 No. 1, diakses melalui situs <https://jurnalhukum.unisla.ac.id>.
- Junaidi Abdullah, dalam jurnal *Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial Dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, yudisia, vol. 9, no.1, jan-jun 2018, diakses melauai situs [https://\(PDF\)iainkudus.ac.id](https://(PDF)iainkudus.ac.id).
- Made Mahendrawati, dalam jurnal *Perjanjian Outsourcing Dalam Kegiatan Bisnis*, Kertha Wicaksana, Vol.15 No.2 2009.
- Meryanti Gobel, *Analisis Efisiensi Biaya Operasional Melalui Pengelolaan Tunjangan Makan Dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Pada Perusahaan Jasa Outsourcing*, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, diakses melalui situs [https://\(PDF\)unsrat.ac.id](https://(PDF)unsrat.ac.id).

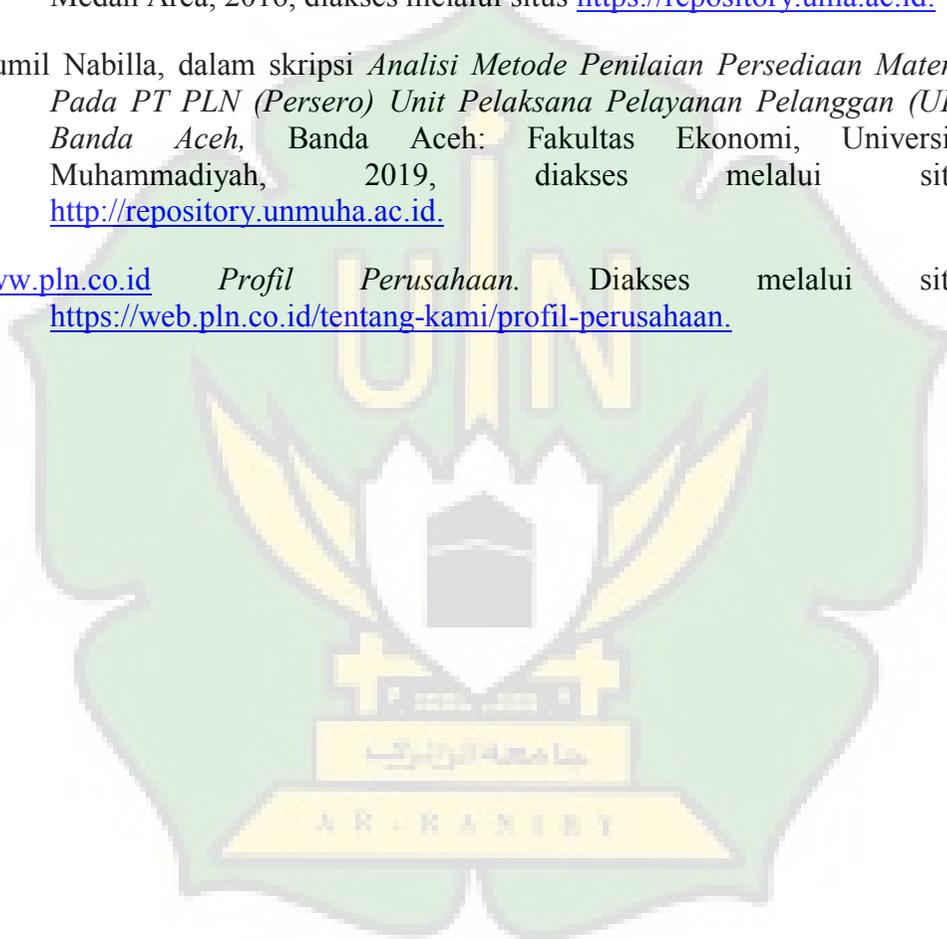
- Muchsin, dalam jurnal *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2003, diakses melalui situs <https://e-journal.uajy.ac.id>.
- M. Hasri Garikamansyah, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Normatif Pekerja Outsourcing*, (Palembang: Universitas Sriwijaya), 2020, diakses melalui situs <https://repository.unsri.ac.id>.
- Naerul Edwin Kiky Aprianto, Kontruksi Sistem Jaminan Sosial dalam Perspektif Ekonomi Islam, *Economica: Jurnal Ekonomi Islam – Volume 8, Nomor 2 (2017)*, di akses melalui situs <http://dx.doi.org/10.21580/economica.2017.8.2.1334>.
- Putri Andiani Fajarwati, dalam skripsi *Perlindungan Hukum Pihak Ketiga Terhadap Putusan Pengadilan Atas Sita Eksekutorial Pada Objek Tanah dan Bangunan yang Sudah dibebani Hak Tanggungan dihubungkan dengan HIR JUNCTO Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1996 Tengungan Hak Tanggungan*, Universitas Pasundan, 2018, diakses melalui situs <https://repository.unpas.ac.id/38425/>.
- Rahayu, dalam skripsi *Pengangkutan Orang (studi tentang perlindungan hukum terhadap barang bawaan penumpang di PO. Rosalinda Indah)*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2009, diakses melalui situs: <http://eprints.umm.ac.id>.
- Rizaldy Pedju, *Pemenuhan Perlindungan Hak Tenaga kerja Menurut Undang Undang Nomor 13Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal: Lex et Societatis*, Vol. IV/No. 8/Ags/2016, diakses melalui situs: <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Rosyida Uyunun Nafi'ah dan Gunarto, dalam jurnal “*Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja outsourcing Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*”, (Semarang: Universitas Islam Sultan Agung), 2020, diakses melauai situs <http://jurnal.unissula.ac.id>.
- Sandi Hesti Sondak, dalam jurnal *Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Proviinsi Sulawesi Utara*, Sulawesi Utara: Universitas Sam Ratulangi, Vol. 7 No. 1 Januari 2019, diakses melauai situs <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Setiono, dalam jurnal *Rule of Law (supermasi hukum)*, vol. 3 No.2 2019, Surakarta: Disertasi S2 Fakultas Hukum, Universitas Sebelas Maret, 2004, diakses melalui situs <https://e-journal.uajy.ac.id>.

Tirza Paulani Putri, dalam skripsi *Hubungan Kompensasi dengan Kesejahteraan Subjektif Tenaga kerja Outsourcing di PT. ISS Indonesia (Branch Medan)*, Medan: Universitas Medan Area, 2017, diakses melalui situs <http://repository.uma.ac.id>.

Yuni Kartika, dalam skripsi *Pengaruh Jaminan Sosial dan Intensif Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Biro Bina Kemasyarakatan dan Sosial Kerja pada Kantor Gubernur Sumatera Utara*, Medan: Universitas Medan Area, 2016, diakses melalui situs <https://repository.uma.ac.id>.

Yaumil Nabilla, dalam skripsi *Analisi Metode Penilaian Persediaan Material Pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Banda Aceh*, Banda Aceh: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, 2019, diakses melalui situs: <http://repository.unmuha.ac.id>.

www.pln.co.id Profil Perusahaan. Diakses melalui situs: <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan>.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Penetapan Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 956/Un.08/FSH/PP.009/2/2021

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan KKKU Skripsi pada Fakultas Syariah dan Hukum, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing KKKU Skripsi tersebut;
 - b. Bahwa yang namanya dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing KKKU Skripsi.
- Mengingat** :
- 1. Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
 - 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Operasional Pendidikan;
 - 5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - 6. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri IAIN Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri;
 - 7. Keputusan Menteri Agama 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Lingkungan Departemen Agama RI;
 - 8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - 9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Ar-Raniry;
 - 10. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor 01 Tahun 2015 tentang Pemberi Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Para Dekan dan Direktur Program Pasca Sarjana dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Pertama** :
- Menunjuk Saudara (i) :
 - a. Dr. Ridwan, M.CL. Sebagai Pembimbing I
 - b. Syarifah Rahmatillah, M.H. Sebagai Pembimbing II
- untuk membimbing KKKU Skripsi Mahasiswa (i) :
- Nama** : Zelfi Asriani
NIM : 150106101
Prodi : Ilmu Hukum
Judul : Perbandingan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Karyawan Outsourcing Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN Unit Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduafi, Banda Aceh)
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DiPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021;
- Keempat** : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya apabila ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Kesaksakan

Salinan foto copy ini sesuai dengan aslinya

Jatuhnya Tanggal :

Tempat :

Waktu :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 22 Februari 2021
Dekan :
Muhammad Siddiq



HASNAWATI, S.Ag
No: 19670102 200003 2 001

- Tembusan :**
- 1. Rektor UIN Ar-Raniry;
 - 2. Ketua Prodi Ilmu Hukum;
 - 3. Mahasiswa yang bersangkutan;
 - 4. Arsp.

Lampiran 2 : Surat permohonan penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kogelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : 4997/Un.08/FSH.I/PP.00.9/10/2021

Lampu : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

1. Manajer Umum PT. PLN Unit Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Ar-Raniry dengan ini menjelaskan bahwa:

Nama/NIM : **ZELVI ASRIANI / 150106003**

Semester/Jurusan : **XIII / Ilmu Hukum**

sekarang Alamat : **Tanjung Selamat, Aceh Besar**

Saudara yang disebutkan namanya diatas benar-benar mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul ***Pertindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT.PLN Unit Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)***

Demikian surat yang kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 11 Oktober 2021
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



*Berlaku sampai : 31 Desember
2021*

Dr. Jabbar, MA

Lampiran 3 : Surat Balasan Penelitian dari PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh



Nomor : 1169/STH.01.04/C07010000/2021 30 November 2021
 Lampiran : -
 Sifat : Segera
 Hal : Selesai Pelaksanaan Penelitian

Kepada

Yth. UIN AR-RANIRY
 FAKULTAS SYARIAH HUKUM

Menanggapi surat Saudara Nomor : 4997/Un.08/FSH.I/PP.00.9/10/2021 Tanggal 11 Oktober 2021 Perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, dengan ini kami sampaikan bahwa :
 Nama : Zelvi Asriani
 NIM : 150106003
 Jurusan : Ilmu Hukum

Telah selesai melaksanakan Penelitian (Permintaan Data dan Wawancara) di Perseroan kami pada :

Hari : Senin
 Tanggal : 18 Oktober 2021
 Pukul : 14.00 Wib
 Tempat : PT PLN (Persero) UP3 Banda Aceh

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

MANAGER UNIT PELAKSANA PELAYANAN
 PELANGGAN BANDA ACEH,


 EDWAN

Lampiran 4 : Surat balasan penelitian dari Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
DINAS TENAGA KERJA

Jalan Sukarno – Hatta KM 2 No. 4 Mibo Kecamatan Banda Raya
Banda Aceh Telp. (0651) 44391

mail: Dismakerbandaaceh@gmail.com, Website: Dismaker.Bandaacehkota.go.id

Nomor : 800 / 268 / 2021
Lampiran : -
Hal : Surat Rekomendasi Penelitian

Banda Aceh, 30 November 2021
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Syariah dan
Hukum Universitas Islam Negeri
Ar-Raniry
di-
Banda Aceh

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 4997/Un.08/FSH/PP.00.9/10/2021 tanggal 11 Oktober 2021 perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa An. Zelvi Asriani dan surat Rekomendasi Penelitian dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh No. 070/721 tanggal 14 Oktober 2021, maka dengan ini kami menyatakan bahwa:

Nama : Zelvi Asriani
Alamat : Jl. Gp. Tanjong Selamat Kec. Darussalam Kab. Aceh Besar
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry

Telah selesai melakukan pengambilan data- data yang berkaitan dengan judul penelitian "Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN Unit Pelayanan dan Pelanggan (Up3) Merduati, Banda Aceh".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BANDA ACEH
MAIRUL MAZAM, SE, M. Si
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19640506 198603 1 003

Lampiran 5 : Surat rekomendasi dari Kesatuan Bangsa dan Politik untuk melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh



PEMERINTAH KOTA BANDA ACEH
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH

Jln. Twk.Hasyim Banta Muda Nomor 1 Telepon (0651) 22888
 Faksimile (0651) 22888, Website : <http://kesbangpol.bandaacehkota.go.id>, Email : kesbangpolbna@gmail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/721

- Dasar : - Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor. 64 Tahun 2011, Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 66 Tahun 2016, tentang Susunan Organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh
- Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 31 Tahun 2020, tentang Standar Operasional Prosedur pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh
- Membaca : Surat dari Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Nomor: 4997.Un.08.FSII.I/PP.00.9/10/2021 Tanggal 11 Oktober 2021 tentang Permohonan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan : Proposal Penelitian yang bersangkutan
- Dengan ini memberikan Rekomendasi untuk melakukan Penelitian kepada
- Nama : Zelvi Asriani
- Alamat : Jl. Gp. Tanjung Selamat Kec. Darussalam Kab. Aceh Besar
- Pekerjaan : Mahasiswi
- Kebangsaan : WNI
- Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN Unit Pelayanan dan Pelanggan (Up3) Merduati, Banda Aceh)
- Tujuan Penelitian : Untuk Mengetahui Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN Unit Pelayanan dan Pelanggan (Up3) Merduati, Banda Aceh) (Pengumpul dan Wawancara)
- Tempat/Lokasi/
 Daerah Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh
- Tanggal dan atau
 Lamanya Penelitian : 3 (tiga) bulan
- Bidang Penelitian : -
- Status Penelitian : Baru
- Penanggung Jawab : Dr. Jabbar, MA (Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan)
- Anggota Peneliti : -
- Nama Lembaga : Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Sponsor : -

Lampiran 5 : Surat rekomendasi dari Kesatuan Bangsa dan Politik untuk melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Peneliti wajib mentaati dan melakukan ketentuan dalam rekomendasi penelitian.
2. Peneliti menyampaikan rekomendasi penelitian kepada Instansi/Lembaga/SKPK/Camat yang menjadi tempat/lokasi penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian yang tidak sesuai/tidak ada kaitannya dengan Rekomendasi Penelitian dimaksud.
4. Harus mentaati semua ketentuan peraturan Perundang-undangan, norma-norma atau adat istiadat yang berlaku.
5. Tidak melakukan kegiatan yang dapat menimbulkan keresahan di masyarakat, disintegrasi bangsa atau keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
6. Surat Rekomendasi ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku lagi, apabila ternyata pemegang Surat ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas.
7. Asli dari Surat Rekomendasi Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.
8. Peneliti melaporkan dan menyerahkan hasil penelitian kepada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banda Aceh.

Ditetapkan : Banda Aceh
Pada Tanggal : 14 Oktober 2021

**KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KOTA BANDA ACEH,**


Bachliar, S.Sos
Pembina Utama Muda/ NIP. 19690913 199011 1 001

Tembusan :

1. Walikota Banda Aceh;
2. Para Kepala SKPK Banda Aceh;
3. Para Camat Dalam Kota Banda Aceh;
4. Peringgal.

Lampiran 6 : Lembaran Kontrol Bimbingan Skripsi

LEMBARAN KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama/NIM : Zelvi Asriani/150106003

Prodi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)

Tanggal SK : 22 Februari 2021

Pembimbing I : Dr. Ridwan, M.CI.

No	Tanggal Penyerahan	Tanggal Bimbingan	Bab yang dibimbing	Catatan	Tanda Tangan Pembimbing
1	2/03/2021	2/03/2021	• Bab 1 • Daftar isi	• Perbaiki penduan. • Perbaiki daftar isi	
2	10/03/2021	10/03/2021	• Bab 1	lanjutkan ke bab 2	
3	6/10/2021	6/10/2021	• Bab 3	Kuat terus dari bab 3 s/d bab 4. Baru bimbingan	
4	30/11/2021	30/11/2021	• Bab 3 s/d Abstrak	• Perbaiki pembahasan	
5	06/12/2021	06/12/2021	• Bab 3 s/d Abstrak	Acc skripsi	

Lembaran ini dilampirkan pada saat munaqasyah.

Banda Aceh, 23 Desember 2021

Mengetahui

Ketua Prodi

(Dr. Khairani, S.Ag.,M.Ag)

Nip. 197312242000032001

Lampiran 6 : Lembaran Kontrol Bimbingan Skripsi

LEMBARAN KONTROL BIMBINGAN SKRIPSI

Nama/NIM : Zelvi Asriani/150106003

Prodi : Ilmu Hukum

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)

Tanggal SK : 22 Februari 2021

Pembimbing II Syarifah Rahmatillah, M.H

No	Tanggal Penyerahan	Tanggal Bimbingan	Bab yang dibimbing	Catatan	Tanda Tangan Pembimbing
1		09/03/2021	<ul style="list-style-type: none"> Bab 1 Daftar isi 	<ul style="list-style-type: none"> Lengkapi footnote, tambahkan web yg dikutip, baca buku panduan skripsi 2019 tentang "MP dan Perbaiki rumusan masalah. 	
2		18/03/2021	<ul style="list-style-type: none"> Bab 1 Daftar isi 	<ul style="list-style-type: none"> Langgutkan ke bab 2. 	
3		21/04/2021	Bab 2	<ul style="list-style-type: none"> Perbaiki margin Beri nomor pada halaman daftar isi Tambahkan literatur / sumber 	
4		16/09/2021	Bab 2	<ul style="list-style-type: none"> Cek uu apakah masih berlaku Perbaiki footnote Tambahkan literatur 	
5		5/10/2021	Bab 2	<ul style="list-style-type: none"> Langgutkan penelitian Bab 2. Buat instrumen wawancara. 	
6		8/10/2021		<ul style="list-style-type: none"> Bimbingan instrumen wawancara 	

Lampiran 6 : Lembaran Kontrol Bimbingan Skripsi

8	8/11/2021	10/11/2021	• Bab 3 • Bab 4	• Perbaiki penulisan • Kesimpulan dan saran • Perbaiki footnote (time new roman)	SY
9	12/11/2021	15/11/2021	Bab 4	• Perbaiki kata-kata dan penulisan. • Benar tepat cara menyampaikan kesimpulan dan saran.	SY
10	16/11/2021	20/11/2021	• Bab 4 • Abstrak	Acc skripsi	SY

Lembaran ini dilampirkan pada saat *munaqasyah*.

Banda Aceh, 23 Desember 2021

Mengetahui

Ketua Prodi

(Dr. Khairani, S.Ag., M.Ag.)

Nip. 197312242000032001



Lampiran 7 : Daftar Informan dan Responden

Daftar Informan dan Responden

Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)

Nama/Nim : Zelvi Asriani/150106003

Instruksi Penelitian : Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.

No	Nama dan Jabatan	Peran dalam Penelitian
1	Nama : Febrina Della Pekerjaan : Ass Officer Adm Umum Alamat : Jln. TentaraPelajar No 11 Merduati	Informan
2	Nama : Syahrudin, S.T Pekerjaan : Kasie. PersyaratanKerja Perusahaan Alamat : Lambhuk	Informan
3	Nama : TasriniBasruddin Pekerjaan : Tenaga Kerja <i>outsourcing</i> bagian keuangan umum Alamat : Lueng Bata	Responden
4	Nama : Hera Yani Pekerjaan : Tenaga Kerja <i>outsourcing</i> bagian keuangan umum Alamat : Merduati	Responden

5	Nama : Hafidz Mahrizal Pekerjaan : Tenaga Kerja <i>outsourcing</i> bagian Billman Alamat : Lamdingin, Kuta Alam	Responden
---	--	-----------



Lampiran 8 : Surat keterangan ketersediaan melakukan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febrina Della
 Jabatan : Ass. Officer. Adm & Umum

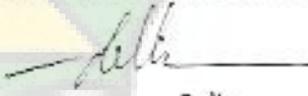
Menerangkan bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : Zelvi Asriani
 Alamat : Jln. Tgk Dibrang I, Tanjung Selamat, Aceh Besar
 Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan
 Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh

Telah melakukan wawancara dengan saya pada Jum'at, 15 Oktober 2021 guna melengkapi skripsinya yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja (*Outsourcing*) ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)".

Demikian surat ini dibuat dengan semestinya

Banda Aceh, 15 Oktober 2021


 Febrina Della

Lampiran 8 : Surat keterangan ketersediaan melakukan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahrudin S.T

Jabatan : Kasie. Persyaratan Kerja Perusahaan

Menerangkan bahwa yang bersangkutan dibawah ini

Nama : Zelvi Asriani

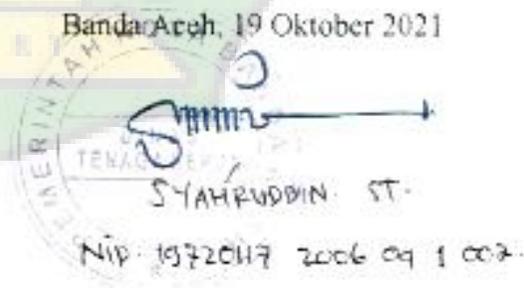
Alamat : Jln. Tgk Dibrang I, Tanjung Selamat, Aceh Besar

Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.

Telah melakukan wawancara dengan saya pada Selasa, 19 Oktober 2021 guna melengkapi skripsinya yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)".

Demikian surat ini dibuat dengan semestinya.

Banda Aceh, 19 Oktober 2021



 SYAHRUDDIN S.T.
 NIP. 19720117 2006 09 1 002

Lampiran 8 : Surat keterangan ketersediaan melakukan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HERAYANI
 Jabatan : OUTSOURCING BAG KELOMPOK UMUM

Menerangkan bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : Zely Asriani
 Alamat : Jln. Tgk Dibrang I, Tanjung Selamat, Aceh Besar
 Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan
 Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.

Telah melakukan wawancara dengan saya pada Selasa, 26 Oktober 2021 guna melengkapi skripsinya yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)".

Demikian surat ini dibuat dengan semestinya.

Banda Aceh, 26 Oktober 2021


 Herayani

Lampiran 8 : Surat keterangan ketersediaan melakukan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TASRINI BASRUDDIN

Jabatan : OUTSOURCHING BAG. KEUANGAN UMUM

Menerangkan bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : Zelvi Asriani

Alamat : Jln. Tgk Dibrang I, Tanjung Selamat, Aceh Besar

Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.

Telah melakukan wawancara dengan saya pada Selasa, 26 Oktober 2021 guna melengkapi skripsinya yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)".

Demikian surat ini dibuat dengan semestinya.

Banda Aceh, 26 Oktober 2021

TASRINI BASRUDDIN

Lampiran 8 : Surat keterangan ketersediaan melakukan wawancara

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HAFIDZ MAHRIZAL

Jabatan : Biller Merduati UP3 Banda Aceh.

Menerangkan bahwa yang bersangkutan dibawah ini:

Nama : Zelvi Asriani

Alamat : Jln. Tgk Dibrang I, Tanjung Selamat, Aceh Besar

Pendidikan : Mahasiswa Jurusan Ilmu Hukum, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh.

Telah melakukan wawancara dengan saya pada Rabu, 03 November 2021 guna melengkapi skripsinya yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh)".

Demikian surat ini dibuat dengan semestinya.

Banda Aceh, 03 November 2021



[Handwritten signature]

Hafidz MAHRIZAL

Lampiran 9 : Protokol wawancara

Protokol Wawancara

Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh).

Waktu wawancara : Pukul 15.25 s/d selesai
Hari/Tanggal : Jum'at, 15 Oktober 2021
Pewawancara : Zelvi Asriani
Orang Yang diwawancara : Ferbrina Della
Jabatan : Ass Offiicer Adm Umum

Wawancara ini akan meneliti topik tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Tujuan dari penelitian ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi. Berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari pihak yang diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 60 (enam puluh menit).

Daftar Pertanyaan:

1. Ada berapa orang tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?
2. Bagaimana sistem perekrutan tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?

3. Apakah pelaksanaan kesejahteraan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh?
4. Apa saja Jaminan sosial yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh kepada tenaga kerja *outsourcing*?
5. Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh memberikan jaminan Kematian dan Kecelakaan Kerja kepada tenaga kerja *outsourcing* apabila terjadi kecelakaan saat melakukan pekerjaan?
6. Apakah tindakan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, dalam menjamin terlaksananya jaminan sosial terhadap tenaga kerja *outsourcing*?
7. Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh melakukan tindakan pemotongan gaji kepada tenaga kerja *outsourcing* untuk hal-hal tertentu?
8. Untuk apa saja alokasi pemotongan gaji yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh terhadap tenaga kerja *outsourcing*?
9. Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendaftarkan jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* kedalam BPJS Ketenagakerjaan?
10. Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan keuntungan dengan adanya tenaga kerja *outsourcing*?
11. Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan kerugian dengan adanya tenaga kerja *outsourcing*?

12. Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh memberikan sanksi kepada tenaga kerja *outsourcing* apabila terjadinya kesalahan dalam bekerja?
13. Apa saja tindakan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dalam menjamin jaminan mutu kinerja tenaga kerja *outsourcing*?
14. Seperti apa bentuk jaminan mutu kinerja tenaga kerja *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan bagaimana pelaksanaannya?
15. Apakah kontrak kerja yang diberikan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh kepada tenaga kerja *outsourcing* ada disertai tentang jaminan sosial yang akan didapatkan?
16. Apakah ada jaminan sosial tenaga kerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang tidak diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing*?
17. Apakah ada jaminan atau kemungkinan tenaga kerja *outsourcing* akan menjadi tenaga tetap di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?

Lampiran 9 :Protokol wawancara

Protokol Wawancara

Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh).

Waktu wawancara : Pukul 12.00 s/d selesai
 Hari/Tanggal : Selasa, 19 Oktober 2021
 Pewawancara : Zelvi Asriani
 Orang Yang diwawancara : Syahrudin, S.T
 Jabatan : Kasie. Persyaratan Kerja Perusahaan

Wawancara ini akan meneliti topik tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Tujuan dari penelitian ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi. Berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari pihak yang diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 60 (enam puluh menit).

Daftar Pertanyaan:

1. Apakah tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT PLN mendapatkan pengawasan langsung dari Dinas Tenaga Kerja?
2. Apakah Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab atas jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* yang berkerja di bawah PT PLN?
3. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengawasi jaminan sosial yang didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN?

4. Apa saja tindakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk memenuhi jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* PT PLN?
5. Apakah Dinas Tenaga Kerja akan melakukan tinjauan lapangan apabila perusahaan tidak memenuhi jaminan sosial terhadap tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN?
6. Apakah tindakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap PT PLN yang melakukan pemotongan gaji kepada tenaga kerja *outsourcing* untuk hal-hal tertentu?
7. Apakah jaminan sosial tenaga kerja yang didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN sama dengan jaminan sosial yang didapatkan oleh tenaga kerja tetap?
8. Apa jaminan sosial yang paling diprioritaskan untuk diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN?
9. Apakah Dinas Tenaga Kerja mempunyai wewenang untuk memberhentikan atau memberikan sanksi kepada tenaga kerja *outsourcing* yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan diperusahaan yang merekrutnya?
10. Apakah Dinas Tenaga Kerja mempunyai wewenang untuk memberikan sanksi kepada perusahaan (PT PLN) yang tidak memenuhi jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* yang dipekerjakan?
11. Menurut pandangan anda, apakah jaminan sosial yang didapatkan oleh tenaga kerja *outsourcing* sudah cukup untuk mendapatkan kehidupan yang layak?
12. Apakah ada dasar hukum khusus yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja yang diperoleh oleh tenaga kerja *outsourcing*?
13. Apakah jaminan sosial bagi setiap tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 99 ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan juga berlaku bagi tenaga kerja *outsourcing*?
14. Apakah penerapan jaminan sosial tenaga kerja *outsourcing* sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

15. Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki hak untuk menegur perusahaan (PT PLN) yang memperlakukan tenaga kerja *outsourcing* tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
16. Apakah PT PLN dan Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dalam menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal jaminan sosial sebelum merekrut tenaga kerja *outsourcing*?



Lampiran 9 :Protokol wawancara

Protokol Wawancara

Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh).

Waktu wawancara : Pukul 15.00 s/d selesai

Hari/Tanggal : Selasa, 26 Oktober 2021

Pewawancara : Zelvi Asriani

Orang Yang diwawancarai : Hera Yani dan Tasrini Basruddin

Jabatan : Tenaga Kerja *Outsourcing* bagian Administrasi Surat (bagian Keuangan Umum)

Wawancara ini akan meneliti topik tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Tujuan dari penelitian ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi. Berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari pihak yang diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 60 (enam puluh menit).

Daftar Pertanyaan:

1. Apa bidang yang anda kerjakan selama menjadi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
2. Sudah berapa lama anda berkerja menjadi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?

3. Apa yang anda rasakan selama menjadi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
4. Apakah anda direkrut langsung oleh PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh?
5. Apakah system perekrutan yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh menyulitkan tenaga kerja *outsourcing*?
6. Apakah anda mendapatkan jaminan sosial sebagai tenaga kerja *outsourcing* dari PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
7. Apa saja Jaminan Sosial yang anda dapatkan selama bekerja menjadi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
8. Apakah ada perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* dengan tenaga kerja tetap yang bekerja di PT PLN UP3?
9. Apakah ada perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* yang memiliki keahlian khusus dengan tenaga kerja *outsourcing* biasa yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
10. Apakah tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan cuti?
11. Apakah tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan pelatihan peningkatan kapasitas kerja?
12. Apakah kendala atau hambatan yang anda alami selama menjadi tenaga kerja *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?
13. Apakah anda merasa sudah puas dengan jaminan sosial yang anda terima sebagai tenaga kerja *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?

Lampiran 9 : Protokol wawancara

Protokol Wawancara

Judul Penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh).

Waktu wawancara : Pukul 10.00 s/d selesai

Hari/Tanggal : Rabu, 03 November 2021

Pewawancara : Zelvi Asriani

Orang Yang diwawancarai : Hafidz Mahrizal

Jabatan : Tenaga Kerja *Outsourcing* bagian Billman

Wawancara ini akan meneliti topik tentang “Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja *Outsourcing* ditinjau Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Tujuan dari penelitian ini untuk syarat penyusunan penelitian/skripsi. Berdasarkan data yang terkumpul dari lapangan data tersebut akan dilindungi kerahasiaannya, baru akan dibuka kepada khalayak umum dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari pihak yang diwawancarai. Wawancara ini akan membutuhkan waktu selama 60 (enam puluh menit).

Daftar Pertanyaan:

1. Apa bidang yang anda kerjakan selama menjadi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
2. Sudah berapa lama anda berkerja menjadi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
3. Apa yang anda rasakan selama menjadi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?

4. Apakah anda direkrut langsung oleh PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh?
5. Apakah system perekrutan yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh menyulitkan tenaga kerja *outsourcing*?
6. Apakah anda mendapatkan jaminan sosial sebagai tenaga kerja *outsourcing* dari PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
7. Apa saja Jaminan Sosial yang anda dapatkan selama bekerja menjadi tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
8. Apakah ada perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* dengan tenaga kerja tetap yang bekerja di PT PLN UP3?
9. Apakah ada perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial bagi tenaga kerja *outsourcing* yang memiliki keahlian khusus dengan tenaga kerja *outsourcing* biasa yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
10. Apakah tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan cuti?
11. Apakah tenaga kerja *outsourcing* di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan pelatihan peningkatan kapasitas kerja?
12. Apakah kendala atau hambatan yang anda alami selama menjadi tenaga kerja *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?
13. Apakah anda merasa sudah puas dengan jaminan sosial yang anda terima sebagai tenaga kerja *outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?

Lampiran 10 :Verbatin wawancara

Verbatin wawancara pada Pihak PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh

No	T/J	Isi Wawancara
1	T J	Ada berapa orang tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh? 396 orang dari 10 Perusahaan PenyediaJasa.
2	T J	Bagaimana system perekrutan tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh? Dibuat semacam lelang untuk beberapa perusahaan peyedia jasa (<i>vendor</i>) dan menang yang akan mencari tenaga kerja <i>outsourcing</i> untuk bekerja PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh.
3	T J	Apakah pelaksanaan kesejahteraan jaminan sosial bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dibawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja Banda Aceh? Iya
4	T J	Apa saja Jaminan sosial yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> ? Jaminan sosial terhadap tenaga kerja <i>outsourcing</i> bukan tanggungjawab PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, tetapi di bawah tanggungjawab Perusahaan Penyedia Jasanya (<i>vendor</i>), baik itu jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

5	T	Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh memberikan jaminan kematian dan kecelakaan kerja kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> apabila terjadi kecelakaan saat melakukan pekerjaan?
	J	Tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa
6	T	Apakah tindakan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, dalam menjamin terlaksananya jaminan sosial terhadap tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa
7	T	Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh melakukan tindakan pemotongan gaji kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> untuk hal-hal tertentu?
	J	Iya
8	T	Untuk apa saja alokasi pemotongan gaji yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh terhadap tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Misalnya tenaga kerja <i>outsourcing</i> telat datang dan cuti melahirkan itu dipotong jasa dan haknya.
9	T	Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendaftarkan jaminan sosial tenaga kerja <i>outsourcing</i> kedalam BPJS Ketenagakerjaan?
	J	Tidak, itu tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa.
10	T	Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan keuntungan dengan adanya tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Keuntungan dengan adanya tenaga kerja <i>outsourcing</i> dari segi tenaga kerja terbantu, misalnya dengan adanya satpam terbantunya sistem

		keamanan yang ada di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, sedangkan dari pegawai tidak ada satpam, cleaning service terbantunya kebersihan, bagian administrasi membantu jalannya adminitrasi yang ada dibagian tersebut, dll.
11	T	Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan kerugian dengan adanya tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Kerugian dengan adanya dengan tenaga kerja <i>outsourcing</i> misalnya tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang telat datang dan cuti.
12	T	Apakah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh memberikan sanksi kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> apabila terjadinya kesalahan dalam bekerja?
	J	Sanksi yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh terhadap tenaga kerja <i>outsourcing</i> apabila melakukan kesalahan dalam bekerja adalah disampaikan kepada perusahaan penyedia jasanya bagaimana tindakan yang akan diambil.
13	T	Apa saja tindakan yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dalam menjamin jaminan mutu kinerja tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh menjamin jaminan mutu kinerja tenaga kerja <i>outsourcing</i> kalau kinerja kerjanya bagus akan diperpanjang kontrak kerja tetapi kalau kinerjanya kurang memuaskan akan diminta ganti.
14	T	Seperti apa bentuk jaminan mutu kinerja tenaga kerja <i>outsourcing</i> PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan bagaimana pelaksanaannya?

	J	Bentuk jaminan mutu kinerja tenaga kerja <i>outsourcing</i> adalah diapresiasi dalam bentuk piagam sebagai penghargaan untuk karyawan yang meningkat kualitas PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh, tapi itu dulu, sekarang tidak lagi.
15	T	Apakah kontrak kerja yang diberikan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> ada disertakan tentang jaminan sosial yang akan didapatkan?
	J	Pada pembuatan kontrak kerja antara PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dengan Perusahaan Penyedia Jasa sudah dimuatkan tentang jaminan sosial apa saja yang diterima tenaga kerja <i>outsourcing</i> seperti BPJS dan Jaminan hari tua, tetapi jaminan sosial tersebut tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.
16	T	Apakah ada jaminan sosial tenaga kerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang tidak diberikan kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Jaminan sosial tenaga kerja semuanya sama
17	T	Apakah ada jaminan atau kemungkinan tenaga kerja <i>outsourcing</i> akan menjadi tenaga tetap di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?
	J	Tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh tidak ada jaminan untuk menjadi tenaga kerja tetap, walaupun sudah lama. Jika tenaga kerja <i>outsourcing</i> ingin menjadi tenaga kerja tetap harus mengikuti serangkaian tes dan perekturan yang diadakan di pusat untuk menjadi tenaga kerja tetap

Lampiran 10 : Verbatim wawancara

Verbatim wawancara pada Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

No	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apakah tenaga kerja <i>oursourcing</i> yang bekerja di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh mendapatkan pengawasan langsung dari Dinas Tenaga Kerja?
	J	Tidak, tenaga kerja <i>outsourcing</i> di bawah pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Tugas Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh hanya membuat surat rekomendasi dan melakukan pembinaan serta mengontrol pada saat tenaga kerja <i>outsourcing</i> melakukan pencatatan PKWT/PKWTT di Dinas Tenaga Kerja.
2	T	Apakah Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab atas jaminan sosial tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang berkerja di bawah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?
	J	Tidak, yang bertanggung jawab terhadap tenaga kerja <i>outsourcing</i> adalah PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh dan perusahaan penyedia jasa..
3	T	Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh dalam mengawasi jaminan sosial yang di dapatkan oleh tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?
	J	Pengawasan tidak lagi di atau di Kabupaten/Kota tetapi di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh, tetapi Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh akan melakukan tindakan dan tinjauan lapangan langsung apabila ada pengaduan dari tenaga kerja <i>outsourcing</i> .
4	T	Apa saja tindakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja untuk

	J	<p>memenuhi jaminan sosial tenaga kerja <i>outsourcing</i> PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?</p> <p>Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh akan melakukan tindakan apabila ada pengaduan dari Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>.</p>
5	T	<p>Apakah Dinas Tenaga Kerja akan melakukan tinjauan lapangan apabila perusahaan tidak memenuhi jaminan sosial terhadap tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?</p>
	J	<p>Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh akan melakukan tinjauan lapangan apabila ada pengaduan.</p>
6	T	<p>Apakah tindakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang melakukan pemotongan gaji kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> untuk hal-hal tertentu?</p>
	J	<p>Perlindungan terhadap pemotongan gaji akan diberikan apabila ada pengaduan dan tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja bersama. Yang paling disarankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh adalah bagaimana perusahaan menjaga hubungan industrial antara perusahaan dengan tenaga kerja apabila ada permasalahan harus dilakukan secara damai.</p>
7	T	<p>Apakah jaminan sosial tenaga kerja yang didapatkan oleh tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh sama dengan jaminan sosial yang didapatkan oleh tenaga kerja tetap?</p>
	J	<p>Sama, semua jaminan sosial tenaga kerja itu sama</p>
8	T	<p>Apa jaminan sosial yang paling diprioritaskan untuk diberikan kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana</p>

	J	<p>Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh?</p> <p>Semua jaminan sosial terhadap tenaga kerja <i>outsourcing</i> diprioritaskan dan wajib diprioritas..</p>
9	T	<p>Apakah Dinas Tenaga Kerja mempunyai wewenang untuk memberhentikan atau memberikan sanksi kepada tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang tidak mematuhi peraturan yang ditetapkan diperusahaan yang merekrutnya?</p>
	J	<p>Tidak, hanya PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh yang bisa memberhentikan dan mengangkat tenagakerja <i>outsourcing</i>. Pada saat perusahaan memberhentikan dan terjadi masalah itu kemudian tenaga kerja <i>outsourcing</i>nya melakukan pengaduan, baru Dinas Tenaga Kerja bisa mengambil tindakan</p>
10	T	<p>Apakah Dinas Tenaga Kerja mempunyai wewenang untuk memberikan sanksi kepada perusahaan (PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh/Perusahaan Penyedia Jasa) yang tidak memenuhi jaminan sosial bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang dipekerjakan?</p>
	J	<p>Tidak, karena Dinas Tenaga Kerja tidak boleh membuat tindakan. Dinas Tenaga Kerja hanya mempunyai wewenang untuk menyarankan dan member solusi. Sanksi hanya bisa diberikan oleh pihak kepengawasan yang berkedudukan di Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh yang membawahi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota</p>
11	T	<p>Menurut pandangan anda, apakah jaminansosial yang didapatkan oleh tenaga kerja <i>outsourcing</i> sudah cukup untuk mendapatkan kehidupan yang layak?</p>
	J	<p>Tergantung jaminan sosial apa yang ditanggung dan apabila semua</p>

		jaminan sosialnya dijamin.
12	T	Apakah ada dasar hukum khusus yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja yang diperoleh oleh tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Semua tenaga kerja itu aturannya semuanya sama
13	T	Apakah jaminan sosial bagi setiap tenaga kerja yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 99 ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan juga berlaku bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Iya, Karena tenaga kerja <i>outsourcing</i> juga tenaga kerja
14	T	Apakah penerapan jaminan sosial tenaga kerja <i>outsourcing</i> sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
	J	Kalau menurut pekerja belum, tapi kalau menurut pandangan secara umum sudah.
15	T	Apakah Dinas Tenaga Kerja memiliki hak untuk menegur perusahaan (PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh/Perusahaan Penyedia Jasa) yang memperlakukan tenaga kerja <i>outsourcing</i> tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
	J	Berhak, tetapi harus ada pengaduan dari tenaga kerja <i>outsourcing</i> , ataupun info dari masyarakat, Dinas Tenaga Kerja akan mensiasat. Dinas Tenaga Kerja tidak bisa bertindak tanpa adanya pengaduan. Dinas Tenaga Kerja hanya bisa bertindak tanpa pengaduan pada saat melakukan SPT pembinaan ke PT PLN untuk bertanya apakah sudah ada peraturan atau belum, jika belum silahkan datang ke Dinas Tenaga Kerja untuk dibantu proses pembuatannya. Dinas Tenaga Kerja memang kadang sesekali turun lapangan langsung, dijadwalkan, misalnya sebulan sekali tetapi yang didatangi itu

		perusahaan acak, tidak langsung ke PT PLN.
16	T	Apakah PT PLN dan Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dalam menerapkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam hal jaminan sosial sebelum merekrut tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	<p>Iya, PT PLN harus melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja bahwa mereka mempekerjakan tenagakerja <i>outsourcing</i>, seperti halnya:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. PT PLN bertugas melaporkan adanya tenaga kerja <i>outsourcing</i> dari perusahaan penyedia jasa yang bekerja sama dengan PT PLN, setelah dilaporkan Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan sebuah dokumen bukti pelaporan tenaga kerja <i>outsourcing</i>. b. Perusahaan Penyedia Jasa bertugas mendaftarkan atas dasar pelaporan yang sudah diajukan oleh PT PLN, karena PT PLN sudah melaporkan Perusahaan Penyedia Jasa harus mendaftarkan, setelah didaftarkan Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan bukti pendaftaran tenaga kerja <i>outsourcing</i>. c. Perusahaan Penyedia Jasa harus melakukan pencatatan daftar surat penyediaan jasa dalam Penyedia Jasa Pekerja Buruh (PJPB) d. Perusahaan Penyedia Jasa harus mencatatkan PKWT/PKWTT pekerjanya

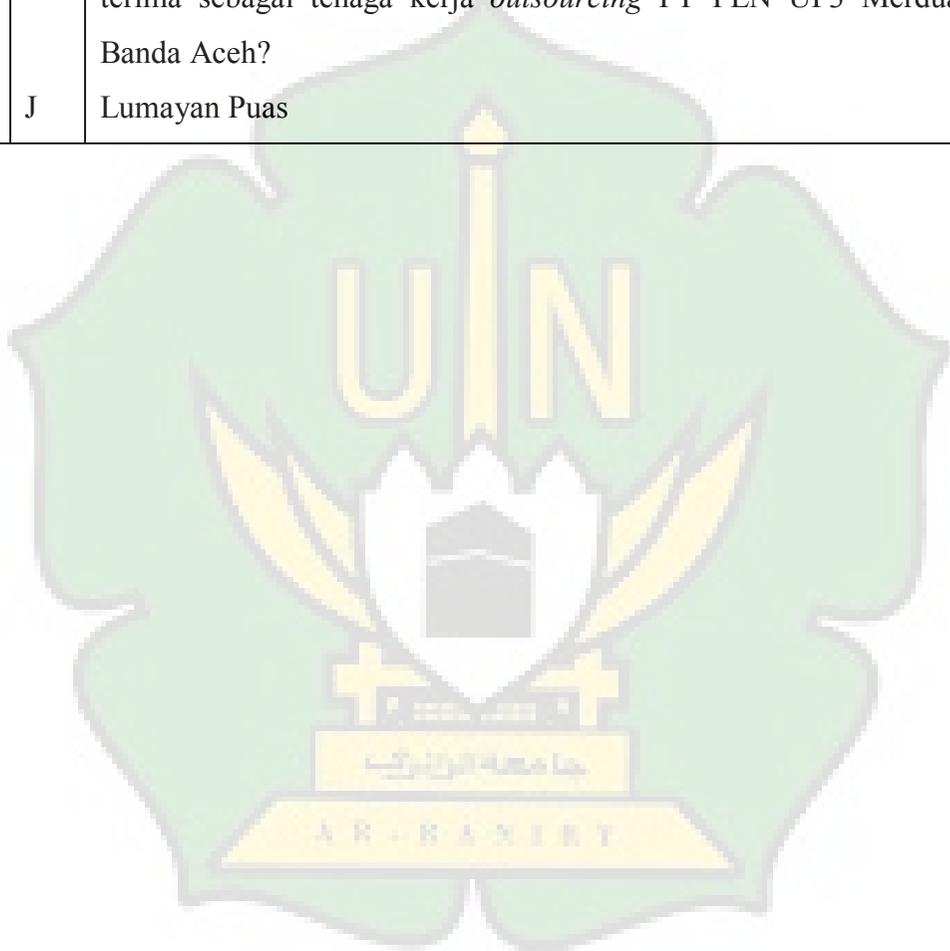
Lampiran 10 :Verbatin wawancara

Verbatin wawancara pada Tenaga Kerja *Outsourcing* bagian Administrasi Surat di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh

No	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apa bidang yang anda kerjakan selama menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Administrasi Surat, bagian keuangan umum
2	T	Sudah berapa lama anda berkerja menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Sudah 7 tahun, dari tahun 2014
3	T	Apa yang anda rasakan selama menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Bangga, karena bisa menangani listrik
4	T	Apakah anda direkrut langsung oleh PT PLN (UP3 Merduati, Banda Aceh)?
	J	Tidak, Tenaga kerja <i>outsourcing</i> direkrut oleh perusahaan penyedia jasa (<i>vendor</i>) melalui serangkaian tes yakni tes tulis dan wawancara
5	T	Apakah system perekrutan yang dilaksanakan PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh menyulitkan tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Tidak
6	T	Apakah anda mendapatkan jaminan sosial sebagai tenaga kerja <i>outsourcing</i> dari PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Tidak, jaminan sosial tenaga kerja <i>outsourcing</i> diberikan oleh perusahaan penyedia jasa (<i>vendor</i>).
7	T	Apa saja jaminan sosial yang anda dapatkan selama bekerja menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Tenaga kerja <i>outsourcing</i> mendapatkan jaminan kesehatan dan

		ketenagakerjaan, jaminan kematian, jaminan kecelakaan, tetapi jaminan sosial tersebut diberikan oleh Perusahaan Penyedia Jasa
8	T	Apakah ada perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> dengan tenaga kerja tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Ada, dalam bentuk jumlah dan kelas. Misalnya: <ul style="list-style-type: none"> a. Jaminan sosial Kesehatan dan Ketenagakerjaan, apabila tenaga kerja <i>outsourcing</i> sakit mereka mendapatkan BPJS kelas 3 sedangkan tenaga kerja tetap mendapatkan kelas 1, apabila tenaga kerja <i>outsourcing</i> ingin mendapatkan kelas 1 harus mengeluarkan biaya tambahan sendiri (di luar BPJS); b. Jaminan Pensiun dan hari tua, tenaga kerja <i>outsourcing</i> tidak mendapatkan, karena jaminan hari tua untuk tenaga kerja <i>outsourcing</i> sudah diterima setiap bulannya selama tenaga kerja <i>outsourcing</i> bekerja, biasanya disebut DPLK
9	T	Apakah ada perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang memiliki keahlian khusus dengan tenaga <i>outsourcing</i> biasa yang bekerja di PT PLN UP3?
	J	Ada, dengan tenaga kerja <i>outsourcing</i> bagian pelayanan teknik, yaitu permasalahan jumlah yang diterima. Gaji yang diterima oleh tenaga kerja <i>outsourcing</i> bagian pelayanan teknik lebih besar daripada gaji tenaga kerja <i>outsourcing</i> biasa
10	T	Apakah tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh mendapatkan cuti?
	J	Dapat, 12 hari dalam setahun (1 hari dalam sebulan) dan cuti melahirkan selama 3 bulan
11	T	Apakah tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh mendapatkan pelatihan peningkatan kapasitas kerja?

	J	Tidak
12	T	Apakah kendala atau hambatan yang anda alami selama menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Tidak ada
13	T	Apakah anda merasa sudah puas dengan jaminan sosial yang anda terima sebagai tenaga kerja <i>outsourcing</i> PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Lumayan Puas



Lampiran 10 :Verbatin wawancara

Verbatin wawancara pada Tenaga Kerja *Outsourcing* bagian Billman di PT PLN Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh

No	T/J	Isi Wawancara
1	T	Apa bidang yang anda kerjakan selama menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Billman, bagian pengecekan KUH meter atau pencatatan meter, berapa kapasitas pemakaian pelanggan harus dikontrol, untuk pemakaian tagihan setiap bulannya harus sesuai dengan yang dipakai
2	T	Sudah berapa lama anda berkerja menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	12 tahun, dari tahun 2009
3	T	Apa yang anda rasakan selama menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Bersyukur
4	T	Apakah anda direkrut langsung oleh PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Iya, karena tenaga kerja <i>outsourcing</i> ini makrusial bagian dari mengedepankan konsumen. Jadi, harus PT PLN langsung yang memberikan penilaian. Tugas perusahaan penyedia jasa Cuma mengontrol kinerja tenaga kerja <i>outsourcing</i>
5	T	Apakah sistem perekrutan yang dilaksanakan oleh PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh menyulitkan tenaga kerja <i>outsourcing</i> ?
	J	Tidak
6	T	Apakah anda mendapatkan jaminan sosial sebagai tenaga kerja <i>outsourcing</i> dari PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Jaminan sosial yang diterima oleh tenaga kerja <i>outsourcing</i> dijamin oleh PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh. PT PLN dipihakkan dulu

		ke perusahaan penyedia jasa, habis itu perusahaan penyedia jasa baru menjumpai tenaga kerja <i>outsourcing</i> . Karena tenaga kerja <i>outsourcing</i> merupakan pihak kedua, jadi otomatis ujung-ujungnya di PLN juga. Jaminan sosial diberikan PLN, kalau diberikan oleh perusahaan penyedia jasa pun atas ketentuan dari pihak PLN.
7	T	Apakah saja jaminan sosial yang anda dapatkan selama bekerja menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Jaminan sosial semua didapat, baik itu jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan, jaminan kecelakaan, jaminan kematian, tetapi untuk jaminan hari tua dan jaminan pensiun sudah dibayarkan setiap bulannya dalam bentuk DPLK.
8	T	Apakah ada perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> dengan tenaga kerja tetap yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Jaminan sosial yang didapatkan oleh tenaga kerja <i>outsourcing</i> sama dengan tenaga kerja tetap, walaupun nominalnya tidak sama, tetapi tenaga kerja <i>outsourcing</i> juga dapat, jaminan masa bakti kerja lahistilahnya. Posisinyakan beda-beda, nominalnya pun tergantung posisi yang didapati. Masa bakti kerja, kapasitas dia kerja berapa lama, posisi yang didudukinya berbeda. Walaupun nominalnya yang didapatkan tenagakerja <i>outsourcing</i> lebih sedikit dari tenaga kerja tetap tenaga kerja <i>outsourcing</i> cukup bersyukur.
9	T	Apakah ada perbedaan dalam penerimaan jaminan sosial bagi tenaga kerja <i>outsourcing</i> yang memiliki keahlian khusus dengan tenaga kerja <i>outsourcing</i> biasa yang bekerja di PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Tidak ada
10	T	Apakah tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) UP3

	J	<p>Merduati, Banda Aceh mendapatkan cuti?</p> <p>Dapat, Cuma karena <i>Billman</i> itu bagian pengendalian, perintah harus turun lapangan itu kadang-kadang secara dadakan jadi harus turun. Cuti khususnya tidak berpatokan pada tanggal. <i>Billman</i> itu kan bagian pelayanan ibarat seperti rumah sakit, kalau <i>billman</i> mengambil cuti siapa yang memberikan pelayanan, karena <i>billman</i> mengontrol semua kegiatan di lapangan, <i>billman</i> harus stay dan siap kapan saja dibutuhkan.</p>
11	T	Apakah tenaga kerja <i>outsourcing</i> di PT PLN (Persero) UP3 mendapatkan pelatihan peningkatan kapasitas kerja?
	J	Dapat, kadang 2 atau 3 bulan sekali <i>dibreaking</i> atau dibekali apabila ada sistem-sistem baru yang tidak mungkin langsung dilepas, paling ada pertemuan nanti <i>direview</i> dulu tenaga kerja apa yang akan terjadi di lapangan, untuk dijadikan bahan evaluasi.
12	T	Apakah kendala atau hambatan yang anda alami selama menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> PT PLN UP3 Merduati, Banda Aceh?
	J	Kendala atau hambatan selama menjadi tenaga kerja <i>outsourcing</i> adalah karena sistem kerja bersifat lapangan dan harus berhadapan langsung dengan pelanggan, sedangkan kepala pelanggan itu tidak semuanya sama. Jadi, <i>billman</i> itu harus pandai manage complain dari pelanggan. Kalau dari kantor tidak ada, karena kewajiban dari kantor sudah dipenuhi semua bagi tenaga kerja
13	T	Apakah anda merasa sudah puas dengan jaminan sosial yang anda terima sebagai tenaga kerja <i>outsourcing</i> PT PLN UP3?
	J	Lumayan Puas

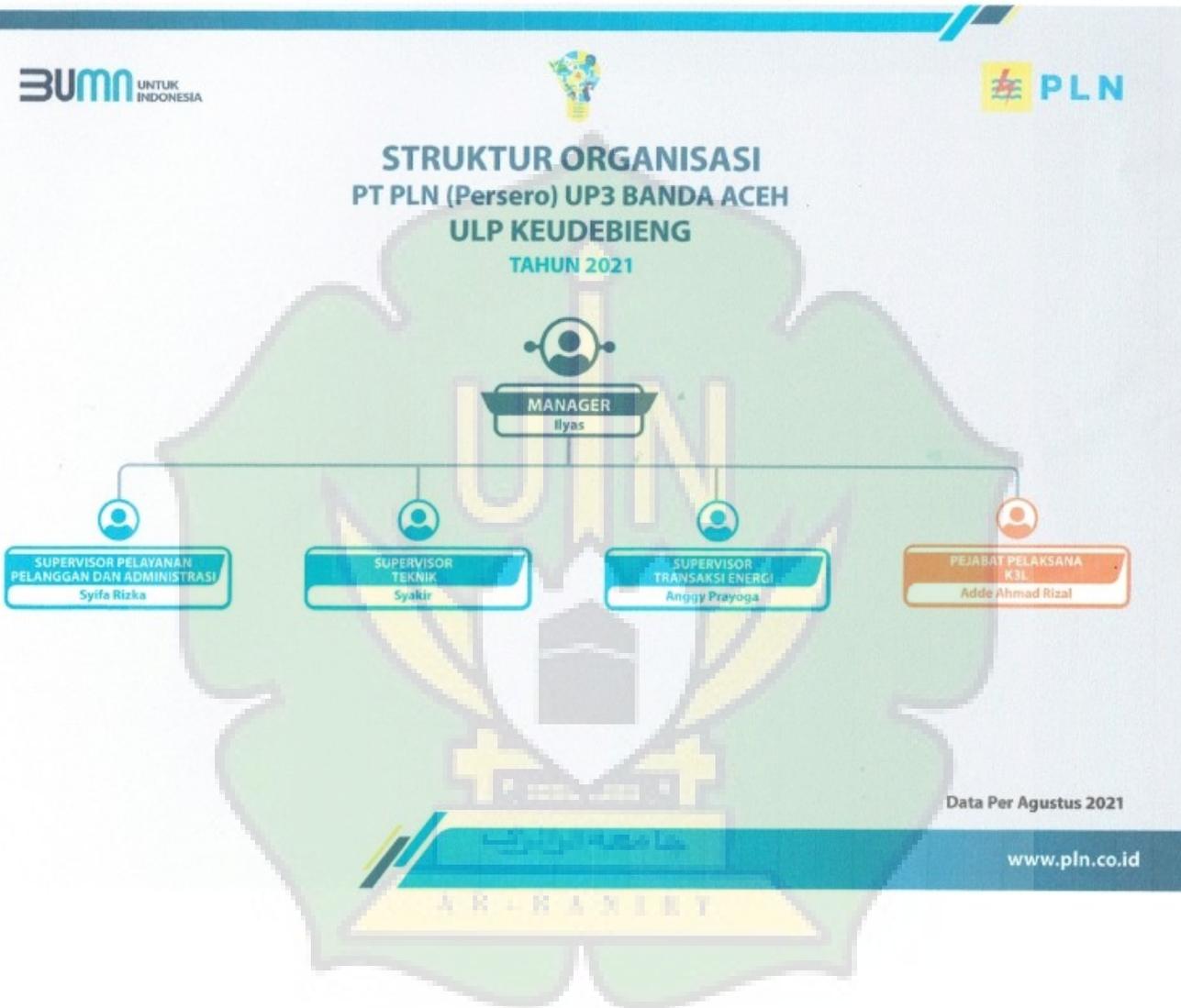
Lampiran Gambar 1 : Struktur Organisasi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh



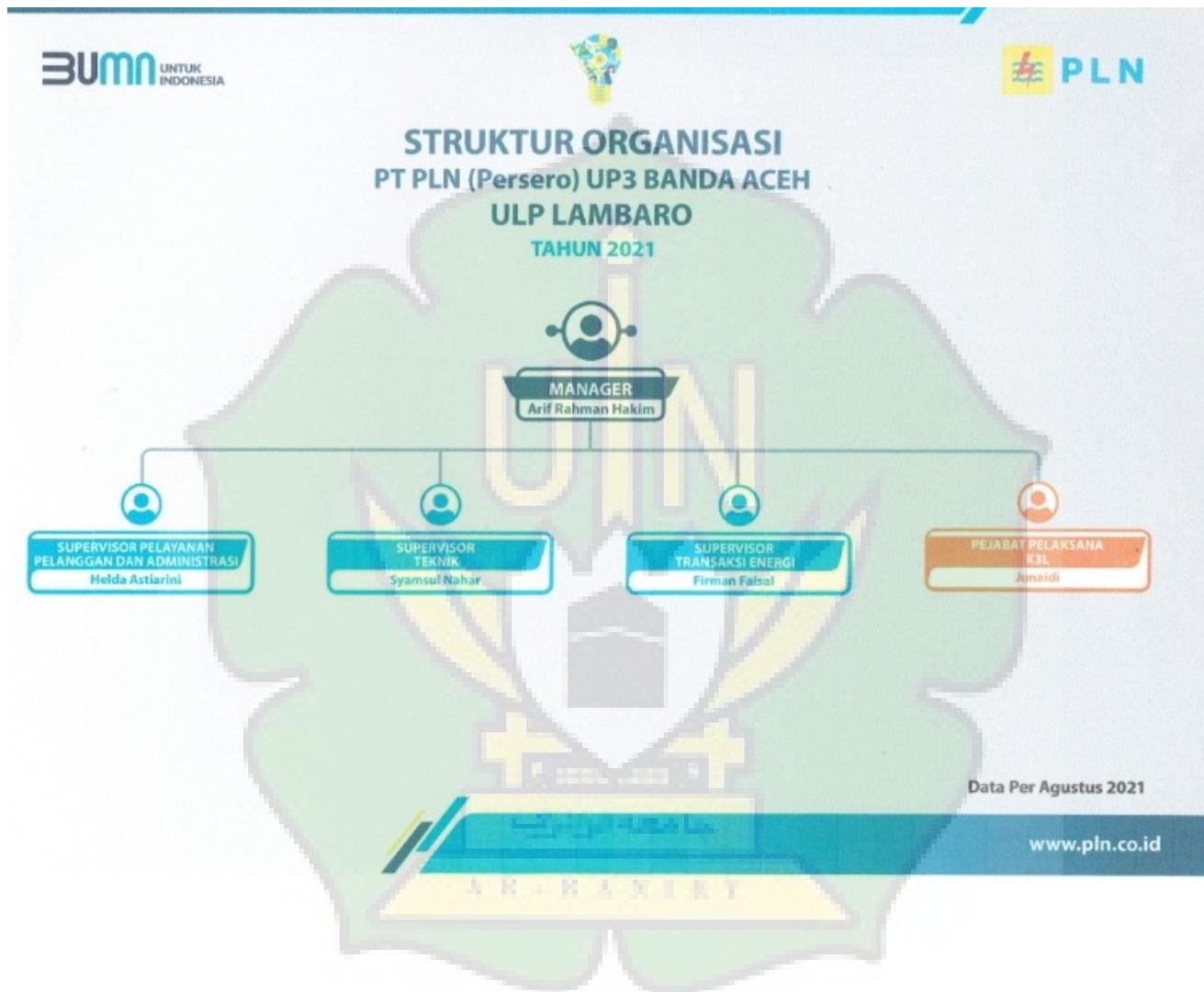
Lampiran Gambar 1 : Struktur Organisasi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh



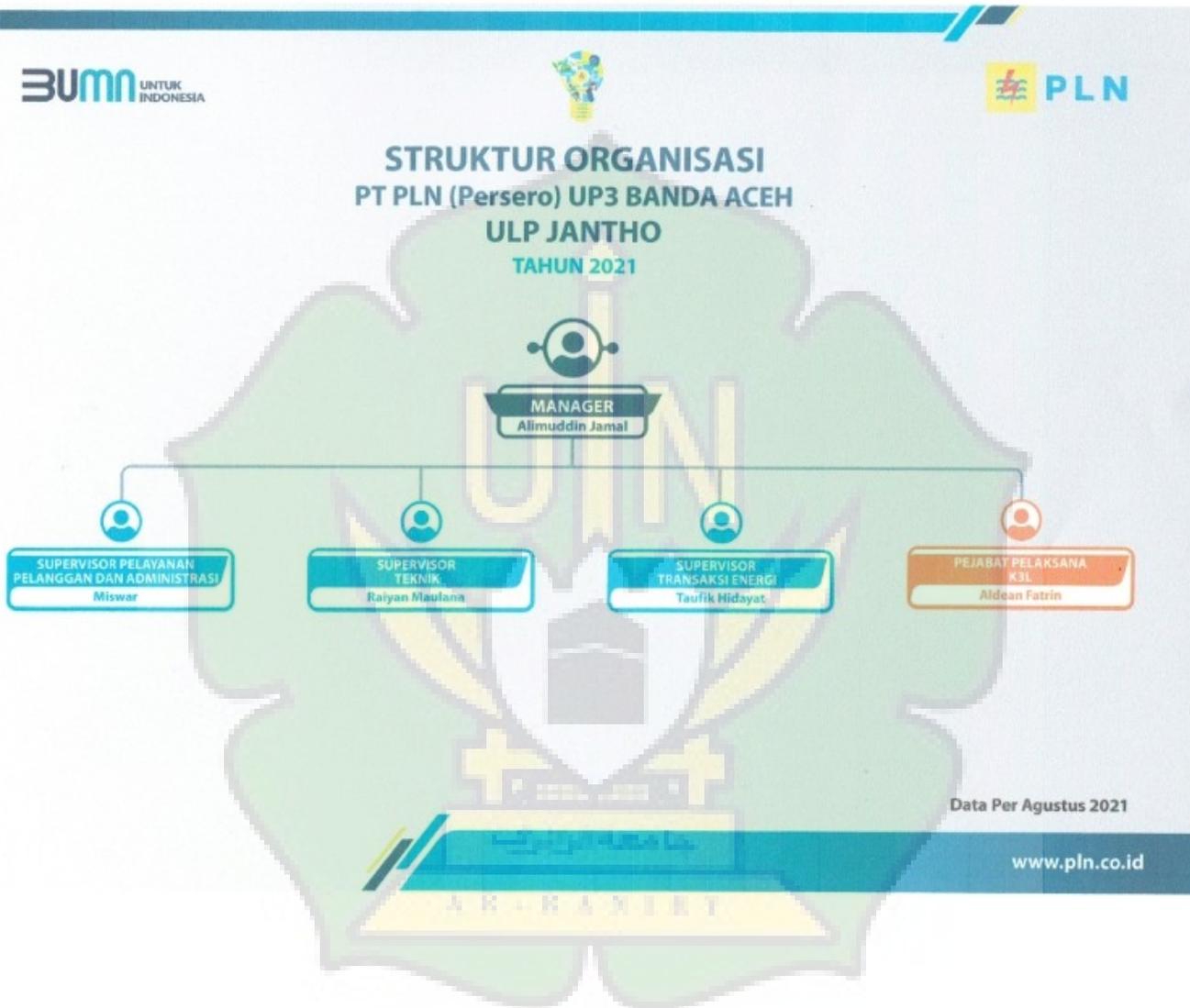
Lampiran Gambar 1 :Struktur Organisasi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh



Lampiran Gambar 1 :Struktur Organisasi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh



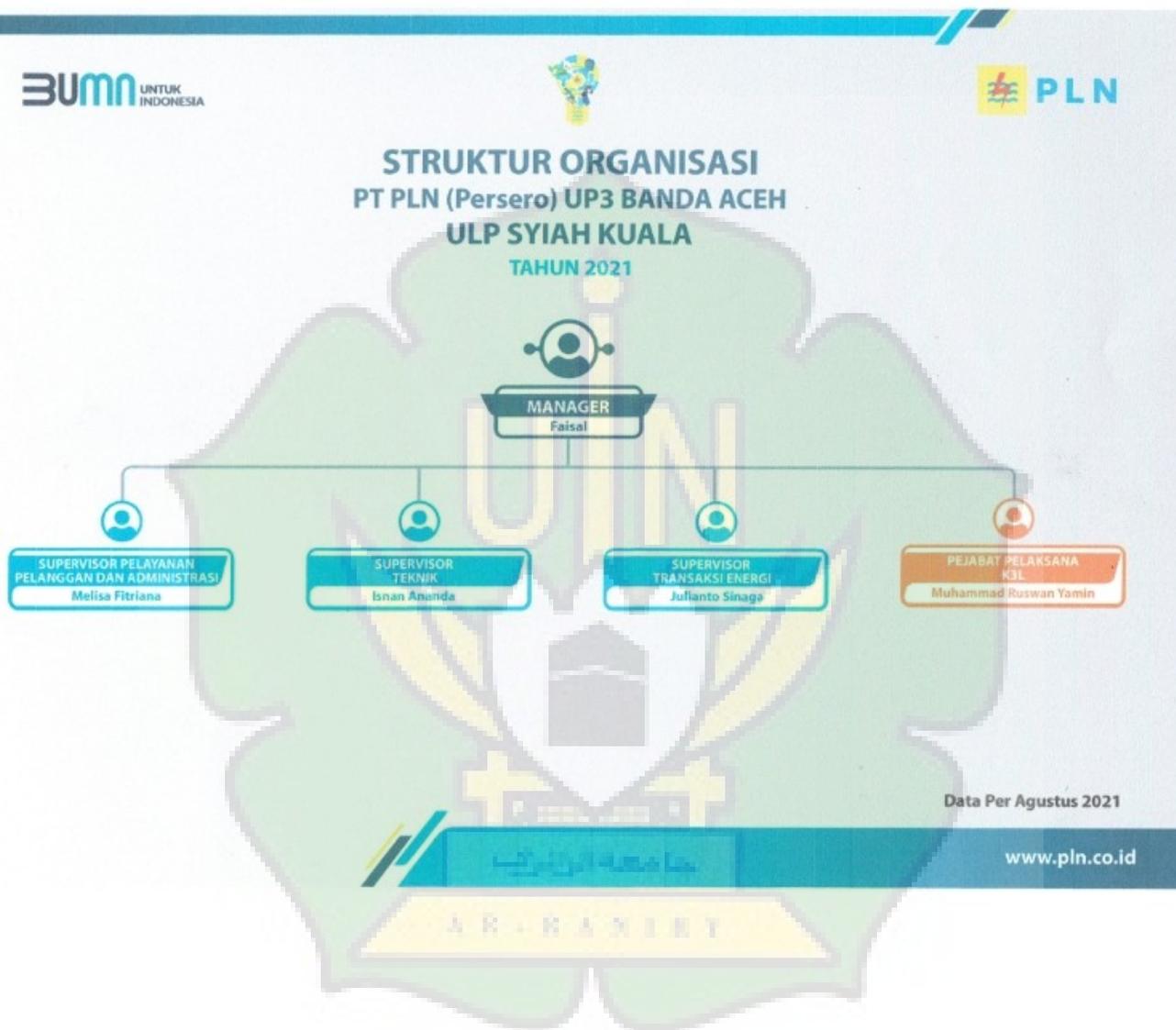
Lampiran Gambar 1 :Struktur Organisasi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh



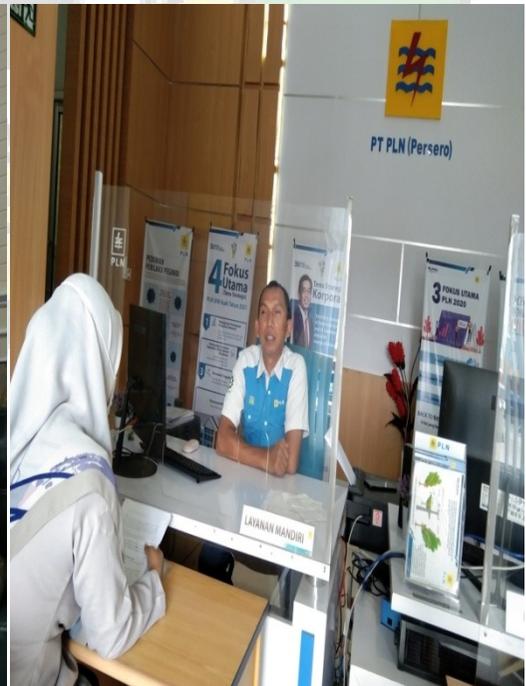
Lampiran Gambar 1 :Struktur Organisasi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh



Lampiran Gambar 1 :Struktur Organisasi di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh



Lampiran Gambar 2 : Foto Dokumentasi Wawancara



Lampiran Gambar 3 : Data Tenaga Kerja *Outsourcing* PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan dan Pelanggan (UP3) Merduati, Banda Aceh

**DAFTAR TENAGA ALIH DAYA
PT PLN (PERSERO) UP3 BANDA ACEH**

NO	URAIAN	AREA	UP2D	MERDUATI	LAMBARO	JANTHO	K.BIENG	SABANG	LUENG BATA	SYIAH KUALA	TOTAL ALIH DATA	KET
1	SECURITY	7	7	7	8	8	8	12	8	-	65	PT. PALMA NAFINDO PRATAMA
2	ADMINISTRASI SURAT	3	1	1	1	1	-	1	-	1	9	PT. PRIBUMI JAYA UTAMA
3	CLEANING SERVICE TAMAN	5	1	-	1	1	-	2	-	-	10	PT. WAHANA NUSANTARA ELEKTRIK
4	CLEANING SERVICE GEDUNG	12	2	2	2	1	1	3	1	2	26	PT. WAHANA NUSANTARA ELEKTRIK
5	DRIVER	3	-	-	-	-	-	-	-	-	3	PT. MUJAMALAH BERSAMA SYEDARA
6	PABX	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2	PT. ZOELFADI PRATAMA
7	YANTEK ULP JANTHO, ULP KEUDE BIENG DAN ULP SYIAH KUALA	82	-	-	-	-	-	-	-	-	82	PT. DARMA KARYA
8	YANTEK ULP MERDUATI, ULP LAMBARO DAN ULP SYIAH KUALA	-	-	20	38	-	-	-	-	-	23	PT. WAHANA ACEH POWER
9	YANKIT	-	-	-	-	10	16	-	-	-	26	PT. ARTHA MELTA (16 PLTD SABANG, 5 DEUDAP, 5 SEURAPONG)
10	BILLMAN	91	-	-	-	-	-	-	-	-	91	PT. ALAM HIAJU ENERGI (81 PETUGAS, 9 VERIFIKATOR, 1 MANAGER)
JUMLAH TOTAL											396	

**DAFTAR TENAGA ALIH DAYA
PT PLN (PERSERO) UP3 BANDA ACEH**

NO	URAIAN	TAHUN 2017 S/D 2018	TAHUN 2019	KET
1	SECURITY	64	65	PT. PALMA NAFINDO PRATAMA
2	ADMINISTRASI SURAT	8	9	PT. PRIBUMI JAYA UTAMA
3	CLEANING SERVICE TAMAN	10	10	PT. WAHANA NUSANTARA ELEKTRIK
4	CLEANING SERVICE GEDUNG	26	26	PT. AZRAFI PERDANA
5	DRIVER	3	3	PT. TEKNIK ANDALAS
6	PABX	2	2	PT. ZOELFADI PRATAMA
7	YANTEK ULP JANTHO, ULP KEUDE BIENG DAN ULP SYIAH KUALA	2017 : 52 Org 2018 : 60 Org	82	PT. TEKNIK ANDALAS : 2017 S/D 2018 PT. DARMA KARYA 2019
8	YANTEK ULP MERDUATI, ULP LAMBARO DAN ULP SYIAH KUALA	2017 : 94 Org 2018 : 114 Org	82	PT. WAHANA ACEH POWER
9	YANKIT	25	26	PT. ARTHA MELTA (16 PLTD SABANG, 5 DEUDAP, 5 SEURAPONG)

Lampiran Gambar 4 : Data Tenaga Kerja *Outsourcing* di Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh

DATA KONTRAK ALIH DAYA PLN ACEH 2019 - 2024	
ACEH	
JENIS PEKERJAAN PENUNJANG YANG DISERAHKAN	PERUSAHAAN PENERIMA PEMBORONGAN
Pemborongan Pekerjaan Pengelolaan Sarana Transportasi	PT. AGAM RAYEUK
Pemborongan Pekerjaan Pengamanan Gedung & Instalasinya	PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG
Pemborongan Pekerjaan Pemeliharaan Gedung dan Pertamanan	PT. SHAFARTAN BERSAUDARA
Pemborongan Pekerjaan Pencatatan, Pengandaan, Pendistribusian, dan Pengarsipan Surat dan Dokumen	PT. PRIBUMI JAYA UTAMA
Pemborongan Pekerjaan Instalasi Telepon (PABX dan Pesawat Telepon)	PT. ZOELFADY PRATAMA
BANDA ACEH	
JENIS PEKERJAAN PENUNJANG YANG DISERAHKAN	PERUSAHAAN PENERIMA PEMBORONGAN
Pemborongan Pekerjaan Pengelolaan Sarana Transportasi	PT. TEKNIK ANDALAS
Pemborongan Pekerjaan Pengamanan Gedung & Instalasinya	PT. PALMA NAFINDO PRATAMA
Pemborongan Pekerjaan Pemeliharaan Gedung dan Pertamanan	PT. WAHANA NUSANTARA ELEKTRIK
Pemborongan Pekerjaan Pelayanan Teknik	PT. WAHANA ACEH POWER
Pemborongan Pekerjaan Pelayanan Teknik	PT. DARMA KARYA GROUP
Pemborongan Pekerjaan Pelayanan Pembangkit	PT. ARTA MELTA