

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Gambaran Umum PT. PLN (Persero)

Sejarah berdirinya PT. PLN (Persero) adalah, berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.<sup>1</sup> Antara Tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.<sup>2</sup>

Dalam proses peralihan kekuasaan zaman penjajahan, kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para kaum buruh listrik melalui delegasi buruh/pekerja listrik dan gas yang bersama-sama dengan pimpinan KNI Pusat memiliki gagasan untuk menghadap Presiden Ir. Soekarno dengan tujuan menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Pusat Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik

---

<sup>1</sup> Profil-perusahaan, [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id), diakses pada tanggal 05 Desember 2017 pukul 10.00 WIB.

<sup>2</sup> Budi Karyono, Wawancara, SPV bagian Administrasi dan Umum PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo 10 Desember 2017.

dan Gas dibawah Departemen Pekerjaan Umum dan tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik yang pada saat itu sebesar 157,5 MW.<sup>3</sup>

Pada Tanggal 1 Januari 1961, Perusahaan Jawatan Listrik dan Gas diubah namanya menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang pada tugasnya bergerak dibidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.<sup>4</sup>

Pada Tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17, status Perusahaan Listrik Negara (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 Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang.

a. Visi, Misi, dan Moto PT. PLN (Persero)

- Visi : Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

---

<sup>3</sup> Profil-perusahaan, [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id). diakses pada tanggal 05 Desember 2017 pukul 06.00 WIB.

<sup>4</sup> <http://www.pln-jatim.co.id>. Diakses tanggal 05 Desember 2017 pukul 08.05 WIB.

- Misi :
  - i. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berpotensi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
  - ii. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
  - iii. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
  - iv. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.
- Moto : Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik<sup>5</sup>

b. Makna Logo PT. PLN (Persero)

Gambar 4.1

Logo PT. PLN (Persero)



Bentuk, warna dan makna lambang Perusahaan PT. PLN (Persero) resmi yang digunakan adalah sesuai yang disebutkan dalam Lampiran Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Direktur Perusahaan Umum Listrik Negara No:

---

<sup>5</sup> Budi Karyono, Wawancara, SPV bagian Administrasi dan Umum PT. PLN Persero Area Ponorogo, Ponorogo, 10 Desember 2017.

031/DIR/76 Tanggal: 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara.<sup>6</sup>

c. Elemen-Elemen Logo PT. PLN (Persero)

Gambar 4.2

Bidang Persegi Panjang Vertikal



Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT. PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di PT. PLN (Persero).

Gambar 4.3

Petir atau kilat



---

<sup>6</sup> [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id). Logo-perusahaan. Diakses pada tanggal 06 Desember 2017, pukul 10.10 WIB.

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu lambang petir mengartikan sistem kerja yang cepat, tanggap dan lugas dari para pegawai yang bekerja di PT. PLN (Persero). Warna merah melambangkan kedewasaan PT. PLN (Persero) yang dimana PT. PLN (Persero) merupakan Perusahaan Listrik Pertama yang ada di Indonesia. Warna merah juga diartikan sebagai kedinamisan gerak laju para insan yang berkarya di PT. PLN (Persero) serta keberanian dari Perusahaan dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman

Gambar 4.3

Tiga Gelombang



Warna biru dianggap melambangkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang selalu diperlukan dalam setiap kehidupan manusia. Disamping itu warna biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki setiap insan perusahaan dalam memberikan layanan yang terbaik bagi para pelanggannya. Arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran, distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT. PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Budi Karyono, Wawancara, SPV bagian Administrasi dan Umum PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo, 10 Desember 2017.



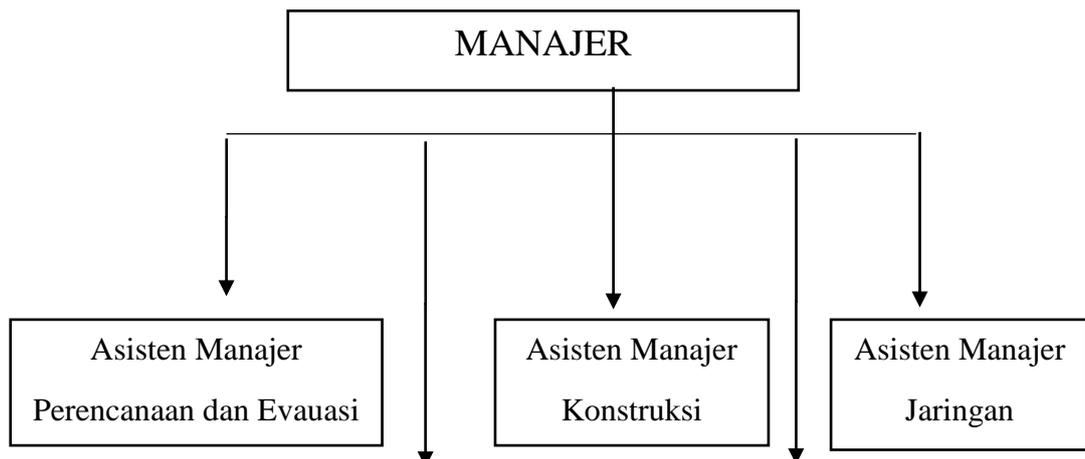
Seperti di kantor PT. PLN (Persero) PUSAT, PT. PLN (Persero) Area Ponorogo juga memiliki tugas dan wewenang dalam pendistribusian energi listrik kepada seluruh masyarakat di wilayah Ponorogo dan sekitarnya (Balong, Kabupaten Trenggalek dan Kabupaten Pacitan). Kantor yang terletak di Jalan Arif Rahman Hakim Nomor 08 ini bertanggungjawab sepenuhnya terhadap pendistribusian energi listrik di wilayah Ponorogo dan sekitarnya.

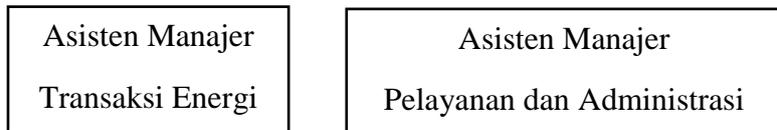
PT. PLN (Persero) Area Ponorogo memiliki tugas yaitu bertanggung jawab atas pemasaran dan niaga, perencanaan dan pendistribusian energi listrik, keuangan dan sumberdaya manusia, membina hubungan kerja kemitraan & komunikasi yang efektif guna menjaga citra perusahaan serta mewujudkan *Good Corporate Governance* serta melakukan pembinaan terhadap unit pelayanan jaringan (UPJ).

Kantor PT. PLN (Persero) Area Ponorogo berlokasi di Jalan Arif Rahman Hakim Nomor 08 Kecamatan Ponorogo Kabupaten Ponorogo. Di Kantor PT. PLN (Persero) Area Ponorogo ini, memiliki tugas untuk mendistribusikan energi listrik kepada seluruh kantor-kantor cabang PLN yang ada di wilayah Ponorogo dan sekitarnya. Jadi, dalam hal tugas dari PT. PLN (Persero) ini, tidak bersentuhan langsung dengan konsumen atau pelanggan.

Bagan 4.2

Struktur Kepemimpinan PT. PLN (Persero) Area Ponorogo





Sumber: Analisis Data PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, 11 Desember 2017.

Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Ponorogo yang tertinggi adalah di posisi Manajer, Manajer memegang kendali penuh terhadap seluruh tugas dan kewajiban PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, dibawah Manajer adalah posisi Asisten Manajer (ASMEN). Asisten Manajer terbagi menjadi 5, dan dibawah Asisten Manajer adalah posisi Supervisor (SPV). SPV merupakan kepanjangan tangan dari Asisten Manajer. Berikut adalah pembagian dari Asisten Manajer Beserta Supervisornya:

1. Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi:
2. Asisten Manajer Konstruksi
3. Asisten Manajer Jaringan
  - a. SPV K3L
  - b. SPV Operasi
  - c. SPV Pemeliharaan
4. Asisten Manajer Transaksi Energi
  - a. SPV Tranel
  - b. SPV Pengendalian Susut
  - c. SPV Pemeliharaan Meter Transaksi
5. Asisten Manajer Pelayanan dan Administrasi
  - a. SPV Pelayanan Pelanggan

b. SPV Administrasi dan Umum

Dalam menjalankan setiap tugas dan fungsinya, PT. PLN (Persero) Area Ponorogo berpegang pada Peraturan Pemerintah Nomor 17 yang dalam Peraturan Pemerintah tersebut berisi penetapan bahwa PT. PLN (Persero) merupakan Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) yang di dalamnya juga diatur tentang tugas dan fungsi PT. PLN (Persero).

Saat ini PT. PLN (Persero) Area Ponorogo setiap bulannya rata-rata telah menjual setrum sejumlah 595.770.061 kWh, yang didistribusikan tidak hanya wilayah Ponorogo saja, melainkan wilayah sekitaran Ponorogo juga dengan rincian sebagai berikut:

- a. Area Distribusi Ponorogo
- b. Area Distribusi Balong
- c. Area Distribusi Trenggalek
- d. Area Distribusi Pacitan<sup>8</sup>

Jadi, listrik yang didistribusikan oleh PT. PLN (Persero) ini, tidak hanya khusus wilayah Ponorogo saja, tetapi juga wilayah sekitar Ponorogo juga. Dalam hal pendistribusian energi listrik tersebut, PT. PLN (Persero) Area Ponorogo dibantu oleh 40 pegawai yang sudah menjadi pegawai tetap. Sedangkan untuk tenaga kerja Outsourcing, PT. PLN (Persero) Seluruh Area Ponorogo mempekerjakan 433 tenaga kerja outsourcing, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pelayanan Teknik : 192 Pekerja
- b. Billmant : 172 Pekerja

---

<sup>8</sup> Muhammad Rizlani, Wawancara, Manajer PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo, 10 Desember 2017.

- c. Satpam : 32 Pekerja
- d. Cleaning Service : 13 Pekerja
- e. Data Input Jaringan: 10 Pekerja
- f. Help Desk : 30 Pekerja
- g. Driver : 7 Pekerja<sup>9</sup>

Tenaga kerja outsourcing memang tidak menempati posisi pekerjaan utama yang ada dalam perusahaan tersebut, melainkan posisi penunjang saja. Dalam hal perekrutan tenaga kerja outsourcing, PT. PLN (Persero) Area Ponorogo telah menunjuk salah satu vendor sebagai yang memiliki wewenang dalam pengadaan tenaga kerja outsourcing yang kemudian akan ditempatkan di PT. PLN (Persero). Salah satu vendor yang ditunjuk oleh PT. PLN (Persero) Area Ponorogo adalah PT. Anugrah Putra Permana (PT. APP).

Jadi, PT. PLN (Persero) Area Ponorogo memberikan kuasa dan wewenang sepenuhnya kepada PT. Anugrah Putra Permana untuk melakukan pengadaan tenaga kerja outsourcing yang kemudian akan ditempatkan di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. Pemberian wewenang kepada PT. Anugrah Putra Permana ini melalui tahap pelelangan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

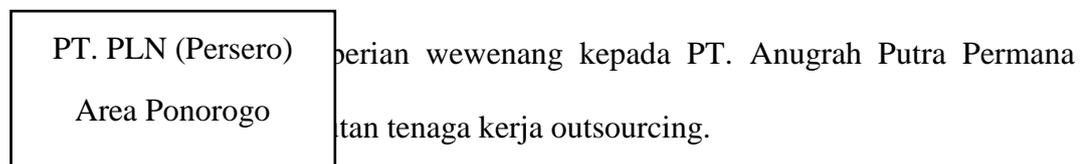
Proses lelang yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Ponorogo dilakukan dengan memberitahukan kepada pihak yang bertugas di Disnaker bahwa pihak PT. PLN (Persero) akan melakukan proses lelang yang bertujuan untuk mencari pihak vendor yang mau bekerja sama dengan PT. PLN (Persero). Lalu pihak vendor yang ingin mengikuti lelang wajib mendaftarkan

---

<sup>9</sup> Budi Karyono, Wawancara, SPV bagian Administrasi dan Umum PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo, 10 Desember 2017.

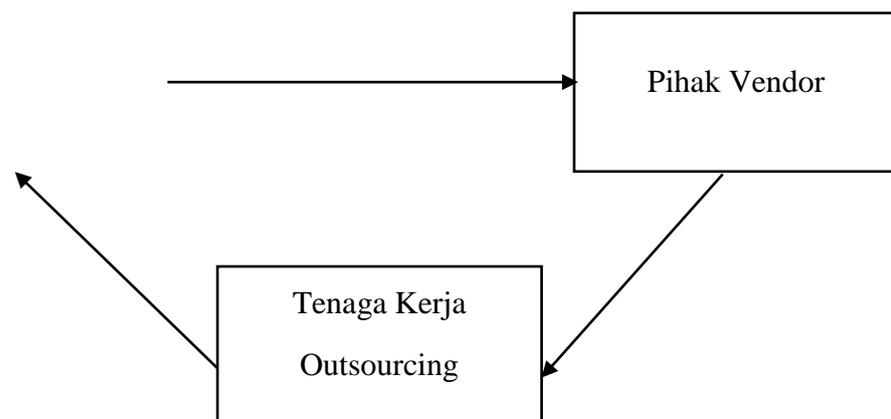
perusahaannya di Disnaker, serta melengkapi syarat-syarat yang sudah ditentukan oleh pihak Disnaker. Setelah proses lelang dilakukan dan terpilihnya vendor yang memenangkan lelang, maka pihak vendor harus melakukan *konfirmasi* atau pemberitahuan kepada pihak Disnaker bahwa vendornya lah yang memenangkan lelang tersebut. yang menjadi dasar dari penetapan vendor tersebut adalah bukti pendaftaran mengikuti lelang kepada Disnaker.

Lalu dalam pelaksanaan pemberian wewenang tersebut, diberikan juga Surat Perjanjian Kerja. Yang dimana isi dari Surat Perjanjian Kerja tersebut secara



Bagan 4.3

Siklus Kerjasama PT. PLN (Persero) Area Ponorogo dengan Vendor



Sumber: Data PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, 15 Desember 2017

## 2. Gambaran Umum Kabupaten Ponorogo

Kabupaten Ponorogo merupakan salah satu wilayah yang berada di Provinsi Jawa Timur. Luas total 1.371,78 km<sup>2</sup> dengan total jumlah penduduk 1.130.648 jiwa. Batas dari Kabupaten Ponorogo adalah :

1. Utara : Kabupaten Madiun, Kabupaten Magetan, dan Kabupaten Nganjuk.
2. Timur : Kabupaten Tulungagung dan Kabupaten Trenggalek.
3. Barat : Kabupaten Pacitan dan Kabupaten Wonogiri.
4. Selatan: Kabupaten Pacitan dan Kabupaten Trenggalek.

Saat ini Kabupaten Ponorogo dipimpin oleh Bupati bernama Drs. H. Ipong Muchlissoni dengan Wakil Bupati bernama Drs. H. Soedjarno., M.M. Untuk pembagian wilayah administratif, Kabupaten Ponorogo terbagi dalam 21 Kecamatan, yaitu Kecamatan Ponorogo, Kecamatan Siman, Kecamatan Mlarak, Kecamatan Jetis, Kecamatan Balong, Kecamatan Kauman, Kecamatan Sukorejo, Kecamatan Babadan, Kecamatan Jenangan, Kecamatan Ngebel, Kecamatan Pulung, Kecamatan Pudak, Kecamatan Sooko, Kecamatan Sawoo, Kecamatan Sambit, Kecamatan Bungkal, Kecamatan Ngrayun, Kecamatan Slahung, Kecamatan Jambon, Kecamatan Badegan dan Kecamatan Sampung.

**B. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (Studi Analisis Pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di PT. PLN (Persero) Kabupaten Ponorogo).**

1. Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing

Dalam pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa:

- (1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:
  - a. Jaminan Kesehatan,
  - b. Jaminan Kecelakaan Kerja,
  - c. Jaminan Kematian; dan
  - d. Bantuan Hukum.
- (2) Perlindungan berupa Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

- huruf a, huruf b, dan huruf c mencakup Jaminan Sosial yang diberikan dalam program Jaminan Sosial Nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.
  - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.<sup>10</sup>

Jadi sudah tugas serta kewajiban pemerintah untuk memberikan perlindungan tersebut. Tujuan dari pemberian perlindungan tersebut adalah agar memberikan rasa aman dan nyaman kepada tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya, terlebih lagi kepada tenaga kerja outsourcing yang merupakan subyek dari penelitian skripsi.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tenaga kerja outsourcing termasuk dalam PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Seperti yang sudah dijelaskan dalam pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.<sup>11</sup>

Karena, dalam pemberian pekerjaannya, tenaga kerja outsourcing dilandasi dengan perjanjian kerja atau yang biasa disebut kontrak kerja kepada perusahaan. Oleh karena itu, tenaga kerja Outsourcing termasuk dalam PPPK. Selain dalam pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ada juga pasal lain yang mengatur tentang PPPK yaitu menurut pasal 7 ayat (2) yaitu, PPPK merupakan salah satu bagian dari Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang dalam pengangkatannya sebagai pegawai harus

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

<sup>11</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 1 ayat (4) “Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat dengan PPPK, adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”.

dengan perjanjian kerja oleh pejabat dari pembina kepegawaian sesuai dengan yang dibutuhkan di Instansi Pemerintah dan ketentuan dari Undang-Undang ini.<sup>12</sup>

## 2. Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

Sebagai salah satu unsur dari perusahaan, para tenaga kerja outsourcing juga berhak mendapatkan perlindungan. Imam Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja ini menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerjaan itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan

---

<sup>12</sup> Ibid, pasal 7 ayat (2)

“PPPK sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf b merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini”.

yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.<sup>13</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa, perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>14</sup>

Tujuan dari perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam setiap melakukan pekerjaan oleh tenaga kerja tersebut, selain itu untuk memunculkan sistem hubungan kerja yang harmonis antara tenaga kerja dan perusahaan. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- a. Jaminan Kesehatan untuk Tenaga Kerja Outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Untuk itu ditempuh dengan

---

<sup>13</sup> L. Husni, Perlindungan Buruh (*arbeidschrening*), dalam Zainal Asikin, dkk, **Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2003, hlm. 75-77.

<sup>14</sup> Lihat pada bagian Menimbang huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

cara mengeluarkan kebijakan mengenai penyelenggaraan upaya keselamatan dan kesehatan kerja di setiap perusahaan.<sup>15</sup>

Pengertian keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat dalam melakukan pekerjaan serta pengelolaan pekerjaannya, tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Objek dari keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara.<sup>16</sup> Upaya keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Sedangkan tujuan upaya keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah untuk melindungi keselamatan para tenaga kerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Dengan demikian eksistensi peraturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Mengurangi pekerja dari risiko kecelakaan kerja,
- b. Meningkatkan derajat kesehatan para tenaga kerja,
- c. Agar tenaga kerja dan orang-orang disekitarnya terjamin keselamatannya,

---

<sup>15</sup> Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bhakti, Bandung, hlm. 113.

<sup>16</sup> Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV. Haki Masagung, Jakarta, hlm. 1.

- d. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Dalam hal pemberian jaminan kesehatan bagi tenaga kerja outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, menurut narasumber dari wawancara yang sudah dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, pihak PT. PLN (Persero) Area Ponorogo mewajibkan Vendor tenaga kerja outsourcing untuk mengikuti program pemerintah yaitu BPJS kesehatan. Jadi, setiap tenaga kerja outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo wajib untuk terdaftar dalam program BPJS Kesehatan. Hal ini bertujuan agar setiap tenaga kerja outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo sudah terlindungi dalam hal kesehatan dari tenaga kerja tersebut.<sup>17</sup>

Dalam hal pemberian BPJS oleh perusahaan, tidak hanya tenaga kerja itu saja yang mendapat hak untuk BPJS Kesehatan, melainkan beberapa anggota keluarga dari tenaga kerja tersebut. Pihak perusahaan memberikan hak BPJS Kesehatan tersebut kepada anggota keluarga dari tenaga kerja outsourcing tersebut yaitu kepada 3 anggota keluarga dari tenaga kerja outsourcing tersebut. Jadi, 3 anggota keluarga tersebut juga mendapatkan hak yang sama dalam hal BPJS Kesehatan.

Selain 3 anggota keluarga tersebut, pihak perusahaan juga memberikan kemudahan yaitu berupa usia maksimal dari anak tenaga kerja outsourcing tersebut yang bisa didaftarkan dalam BPJS Kesehatan. Usia maksimal dari anak yang juga didaftarkan di BPJS Kesehatan adalah 21 tahun. Jadi, untuk anak dari tenaga kerja outsourcing yang masih dibawah 21 tahun, bisa ikut mendapatkan

---

<sup>17</sup> Budi Karyono, Wawancara, SPV bagian Administrasi dan Umum PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo, 15 Desember 2017.

fasilitas BPJS Kesehatan tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika anak dari tenaga kerja outsourcing tersebut sudah diatas 21 tahun, dia tidak bisa mendapatkan fasilitas BPJS Kesehatan tersebut.

Untuk sistem pembayaran BPJS Kesehatan yang diberlakukan kepada tenaga kerja outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo adalah total 4,5 % dari Take Home Pay (Gaji/upah) yang diterima oleh tenaga kerja tersebut. Namun dalam pelaksanaannya, pihak perusahaan memberikan kemudahan kepada tenaga kerja outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, yaitu berupa 4% jumlah pembayaran BPJS ditanggung oleh perusahaan, sedangkan yang 0,5% dari sisa pembayaran, wajib dibayar oleh tenaga kerja tersebut. Dengan cara dikurangi dari jumlah gaji atau upah yang diterima oleh tenaga kerja outsourcing tersebut.<sup>18</sup>

Setelah melihat data dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, penulis menganggap bahwa untuk pasal 92 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlindungan kepada tenaga kerja outsourcing yang termasuk dalam PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) sudah diberikan dengan baik oleh PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. Sehingga dengan demikian, seluruh tenaga kerja outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo baik dari segala posisi pekerjaannya sudah terlindungi kesehatannya dengan mengikuti program BPJS Kesehatan.

---

<sup>18</sup> Resma Dwida, Wawancara, SPV K3L PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo, 15 Desember 2017.

- b. Jaminan Kecelakaan Kerja untuk Tenaga Kerja Outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

Jaminan kecelakaan kerja merupakan hal yang menjadi salah satu bentuk perlindungan yang berhak diterima oleh setiap tenaga kerja outsourcing. Hal ini bertujuan demi menjaga produktifitas dari setiap tenaga kerja outsourcing. Karena keselamatan kerja merupakan faktor pendukung dari sisi psikologis. Jika tanpa adanya jaminan kecelakaan kerja, akan menjadi suatu ketidaknyamanan tersendiri bagi tenaga kerja outsourcing. Dengan adanya ketidaknyamanan tersebut, akan dapat menurunkan tingkat produktifitas dari tenaga kerja outsourcing tersebut.

Pengertian kecelakaan kerja menurut Per 03/Men/1994 mengenai program JAMSOSTEK, kecelakaan kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah menuju jalan biasa atau wajar dilalui. (Bab I pasal 1 butir ke 7).

Untuk mengantisipasi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan karena terjadi kecelakaan kerja, maka diperlukan jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan, pada saat dimulai berangkat kerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja.

Dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja untuk tenaga kerja Outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, pihak perusahaan juga mewajibkan setiap tenaga kerja outsourcingnya untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan jika nanti sampai terjadi kecelakaan

kerja, ada bantuan yang bisa diberikan kepada tenaga kerja outsourcing yang menjadi korban dari kecelakaan kerja tersebut. Tentu saja bantuan yang diberikan tersebut berupa bantuan materiil yang bertujuan agar dapat bisa digunakan oleh tenaga kerja outsourcing tersebut untuk melakukan pengobatan karena kecelekaan kerja.

Untuk sistem pembayaran dari iuran BPJS tentang kecelakaan kerja yaitu seharusnya sebesar 5,7% dari take home pay (gaji atau upah) yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. Namun dalam pelaksanaannya, pihak tenaga kerja outsourcing di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo diberikan kemudahan dalam pembayaran iuran BPJS tentang kecelakaan kerja. Pihak tenaga kerja hanya diwajibkan membayar 2% dari keseluruhan total 5,7% pembayaran BPJS tentang kecelakaan kerja. Jadi, sisanya sebesar 3,7% dari pembayaran, akan dibayar oleh pihak perusahaan kepada lembaga yang berwenang dalam hal mengurus BPJS.

Selain wajib mendaftarkan diri di BPJS Ketenagakerjaan, pihak PT. PLN (Persero) juga memberikan peralatan *safety* kepada tenaga kerja outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. Terutama dalam bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan teknis (yantek) dan juga pengamanan kantor (satpam). Seperti pemberian helm serta sepatu *safety* kepada tenaga kerja yang bekerja di bagian yantek. Hal ini bertujuan menciptakan rasa aman dan nyaman kepada setiap tenaga kerja yang bekerja untuk memantau langsung Saluran Udara Tegangan Tinggi (SUTT). Selain itu, pemberian peralatan *safety* juga bertujuan untuk meminimalisir terjadinya luka atau cacat yang ditimbulkan oleh terjadinya kecelakaan kerja. Meskipun baik dari pihak PT. PLN (Persero) Area Ponorogo

juga dari pihak tenaga kerja outsourcing tidak menginginkan terjadinya kecelakaan saat bekerja, tetapi untuk mengantisipasi dan meminimalisir hal yang muncul akibat dari kecelakaan kerja tersebut, maka pihak PT. PLN (Persero) Area Ponorogo memberikan fasilitas peralatan *safety*.

c. Jaminan Kematian untuk Tenaga Kerja Outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

Pasal 12 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menentukan bahwa tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, maka pihak keluarganya yang berhak atas jaminan kematian. Jaminan kematian tersebut meliputi: biaya pemakaman dan santunan berupa uang.

Urutan penerima yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan jaminan kematian adalah:

- 1) Janda (istri) atau duda (suami);
- 2) Anak;
- 3) Orang tua;
- 4) Cucu;
- 5) Kakek atau nenek;
- 6) Saudara kandung; dan
- 7) Mertua.

Dalam pelaksanaan jaminan kematian di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo kepada tenaga kerja outsourcing, juga diikutkan dalam program BPJS. Jumlah iuran yang harus dibayarkan adalah 2% dari gaji atau upah yang diterima

oleh tenaga kerja outsourcing. Sedangkan sisanya sebesar 3,7% adalah menjadi tanggung jawab dari perusahaan. Jadi, total sebenarnya adalah 5,7% dari gaji yang diterima oleh tenaga kerja outsourcing. Namun dalam pelaksanaannya hanya 2% yang jadi kewajiban dari tenaga kerja outsourcing, dan 3,7% menjadi kewajiban perusahaan.<sup>19</sup>

Jaminan kematian diberikan tidak hanya jika kematian terjadi karena kecelakaan kerja saja, melainkan kematian baik yang disebabkan kecelakaan kerja ataupun bukan kecelakaan kerja. Asalkan pekerja tersebut masih aktif bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. Jaminan kematian diberikan kepada ahli waris atau anggota keluarga dari tenaga kerja yang meninggal tersebut.

Pemberian jaminan kematian kepada tenaga kerja memang sudah diwajibkan oleh Pemerintah agar diberikan kepada anggota keluarga dari tenaga kerja yang meninggal tersebut. hal ini bertujuan agar anggota keluarga yang ditinggalkan masih bisa mendapatkan hak dari tenaga kerja yang sudah meninggal tersebut.

d. Bantuan Hukum yang diberikan kepada Tenaga Kerja Outsourcing oleh PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, dalam perlindungan hukum tidak memberikan bantuan hukum apapun terhadap tenaga kerja outsourcing.

### **C. Hambatan yang Diterima dan Solusi yang Diberikan dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing (Studi**

---

<sup>19</sup> Resma Dwida, Wawancara, SPV K3L PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo, 15 Desember 2017.

**Analisis Pasal 92 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang  
Aparatur Sipil Negara di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo).**

1. Hambatan.

Dalam hal pemberian perlindungan tenaga kerja outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, masih ada saja hambatan yang diterima. Menurut SPV bagian Administrasi dan Umum, hambatan tersebut adalah:

- a. Tidak adanya Bantuan Hukum dari PT. PLN (Persero) Area Ponorogo terhadap tenaga kerja outsourcing.
- b. Belum adanya bagian atau posisi pekerjaan di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo yang secara spesifik mengawasi pelaksanaan perlindungan kepada tenaga kerja outsourcing.<sup>20</sup>

2. Solusi untuk menghadapi hambatan

Melihat faktor penghambat dari pemberian perlindungan tenaga kerja outsourcing tersebut, maka pihak PT. PLN (Persero) Area Ponorogo mewajibkan kepada pihak vendor yang menyediakan jasa tenaga kerja outsourcing tersebut untuk memberikan bantuan dan perlindungan hukum kepada semua tenaga kerja outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. Karena disini pihak PT. PLN hanya sebagai pengawas.

Pengawasan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Ponorogo dalam pelaksanaan perlindungan tenaga kerja outsourcing, dilakukan oleh staf administrasi umum

---

<sup>20</sup> Budi Karyono, wawancara, SPV bagian Administrasi dan Umum PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo, 15 Desember 2017.

dan dibantu SPV Administrasi dan Umum beserta SPV K3L. Hal ini dikarenakan belum adanya posisi kerja yang secara spesifik mengawasi jalannya perlindungan terhadap tenaga kerja outsourcing.<sup>21</sup>

Dalam hal pemberian bantuan hukum kepada tenaga kerja outsourcing, pihak PT. PLN (Persero) Area Ponorogo memberikan wewenang kepada pihak vendor. Jadi setiap bantuan hukum yang diberikan kepada tenaga kerja outsourcing menjadi tanggung jawab sepenuhnya pihak vendor sesuai ketentuan yang diwajibkan oleh PT. PLN (Persero) Area Ponorogo.

---

<sup>21</sup> Resma Dwida, Wawancara, SPV K3L PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, Ponorogo, 28 Desember 2017.