

Bab III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Pemberian upah dan jaminan sosial pekerja *outsourcing* dalam menjalankan usaha *outsourcing* penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan Depot PT. Pertamina Patra Niaga, Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Beberapa hal telah terpenuhi namun ada pula yang belum terpenuhi, yaitu:

a. sudah terpenuhi

1. Penyerahan pekerjaan penyediaan tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT peralatan Depot PT. Pertamina Patra Niaga dilakukan dengan perjanjian kerja sama secara tertulis, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 ayat (1).
2. Dalam perlindungan kerja yang telah terpenuhi yaitu ketentuan pekerja anak, karena memang tenaga kerja pemeriksaan rutin NDT seluruhnya pekerja wanita dewasa dan laki-laki dewasa dengan usia minimum 19 (Sembilan belas) tahun, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 68 sampai dengan Pasal 75 tentang pekerja anak, Pasal 76 tentang jam kerja malam bagi pekerja wanita, Pasal 81-83 tentang hak-hak khusus pekerja wanita. Selain itu waktu istirahat yang diberikan kepada tenaga kerja dan ketentuan kelebihan jam kerja belum memenuhi ketentuan Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2).

b. belum terpenuhi

1. Jam kerja yang diberlakukan bila dijumlah dalam 1 (satu) minggu jumlahnya adalah 45 (empat puluh lima) jam padahal dalam Pasal 77 ayat (2) maksimal jam kerja perminggu adalah 40 (empat puluh) jam.
2. Uang makan lembur tidak diberikan karena kurang dari 4 jam nyata pada hari-hari kerja. Hal ini melanggar pasal 77 ayat (2) yang telah mengatur bahwa total jam kerja nyata dalam seminggunya tidak boleh lebih dari 40 (empat puluh) jam. Dan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (1) huruf b yaitu hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1(satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
3. Begitu juga dengan Ketentuan yang menyebutkan bahwa Khusus untuk tenaga shift tidak mendapat uang makan lembur dan uang transport lembur apabila bekerja pada hari-hari libur resmi, tidak sesuai dengan ketentuan Waktu Kerja Lembur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 78 ayat (2) yang menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
4. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja memang lebih besar dari standard UMR Kota D.I Yogyakarta berikut dengan tunjangan-tunjangan lain yang diberikan perusahaan, tapi upah tersebut masih dipotong oleh perusahaan, yang mengakibatkan upah tersebut tetap berada diposisi lebih rendah dari UMR kota D.I Yogyakarta.

5. Perlindungan sosial bagi tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT peralatan Depot Pertamina Patra Niaga Rewulu diberikan oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam perjanjian, tapi dalam kenyataan perlindungan sosial tersebut tidak bisa memberikan perlindungan dan kesejahteraan yang maksimal, keanggotaan jamsostek bagi Perusahaan hanya dianggap sebagai persyaratan yang diperlukan dalam proses penagihan ke PT. Pertamina Patra Niaga Rewulu tanpa melihat manfaat yang diperoleh para pekerja dari keikutsertaannya dalam keanggotaan Jamsostek.

Dengan demikian Perlindungan Hukum bagi Pekerja Pemeriksaan Rutin NDT Peralatan Kilang (Pekerja *outsourcing*) masih belum maksimal dan masing sangat lemah.

B. Saran

1. Harus ada pengawasan terhadap Perusahaan jasa *Outsourcing* yang lebih di perketat supaya pekerja *outsourcing* lebih terlindung.
2. Sebaiknya Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja segera memenuhi ketentuan yang berlaku dalam rangka memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, diantaranya:
 - a. Wajib adanya jadwal kerja dan lembur bagi tenaga kerja pemeriksaan Rutin NDT yang jelas agar memenuhi ketentuan 40 (empat puluh) jam seminggu atau membayar kelebihan jam kerja setiap harinya dengan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - b. Wajib membuat atau mengikutsertakan para pekerjanya dalam program asuransi yang lain yang lebih menjamin kesejahteraan

bagi para pekerja selain dari Program Jamsostek yang dianggap terlalu mempersulit dan membebani para Pekerja.



Daftar Pustaka

BUKU

Priambada Komang dan Maharta Eka Agus, 2008, "*Outsourcing versus serikat pekerja*": *An Introduction to outsourcing*, Alihdaya Publishing, Jakarta

R. Subekti, 2005, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta

Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta

Djumadi, 2004, *Hukum Perburuhan perjanjian Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

H.Zulkarnain Ibrahim, 2005, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, Simbur Cahaya No. 27 Tahun X

Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Iman Soepomo, 1983, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta

Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visimedia, Jakarta

Moekijat, 1989, *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung

Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali, Jakarta

Makalah

Sonhaji, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No.2 April-Juni 2007, *Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang

Website

<http://www.pertaminapatraniaga.com/about-us-id-ID/company-history-id-ID/>

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang dasar 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No 19 tahun 2012 tentang Perusahaan Penyedia Jasa dan Pemborongan Jasa