

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penerapannya di PT. Semen Padang

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun pengaturan *outsourcing* dapat dilihat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dikatakan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja buruh yang dibuat secara tertulis”.

PT. Semen Padang dikenal dengan perusahaan yang menggunakan banyak tenaga kerja yang bertujuan untuk menunjang hasil perusahaan yang baik. Perusahaan ini menggunakan tenaga kerja borongan dan perusahaan penyedia jasa.

Dalam Pasal 1 Angka (2) dan (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain pengertian perusahaan penerima pemborongan dan perusahaan penyedia jasa, yaitu:

Pasal 1 Angka (2)

Perusahaan penerima pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

### Pasal 1 Angka (3)

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang memenuhi syarat untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang perusahaan pemberi pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat diartikan bahwa yang dimaksudkan tenaga kerja *outsourcing* yaitu tenaga kerja borongan dan tenaga kerja penyedia jasa.

*Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja. Dalam bidang manajemen, *outsourcing* diberikan pengertian sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar/perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.<sup>23</sup> *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang didapatkan dengan pihak PT. Semen Padang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dengan kerja sama antara pihak dari anak PT. Semen Padang sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*, yang tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis.<sup>24</sup> Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Outsourcing*

---

<sup>23</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Oxivia, Staf Regulasi & Admin Legal PT. Semen Padang. Tanggal 4 Februari 2020.

<sup>24</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Robie Briliando S, Staf Regulasi & Admin Legal PT. Semen Padang Tanggal 5 Februari 2020

merupakan tenaga kerja yang diambil dari pihak ketiga yakni pihak perusahaan penyedia tenaga kerja untuk bekerja diperusahaan pengguna jasa tenaga kerja melalui perjanjian tertulis dalam bentuk surat perjanjian kesepakatan kerja dalam waktu tertentu, yang dibuat atas kesepakatan bersama.

PT. Semen Padang dikatakan perusahaan yang memiliki anak perusahaan yang tentu juga memiliki kualitas yang bagus dan baik, anak perusahaan tersebut yang memiliki tanggungjawab besar terhadap mereka tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja sementara, beberapa nama anak perusahaan PT. Semen Padang:

1. PT. Sepatim Batamtama
2. PT. Bima Sepaja Abadi
3. PT. Igarar
4. PT. Sumatera Utara Perkasa Semen

Dengan peningkatan efektivitas proses bisnis dan efisiensi untuk pertumbuhan. Perusahaan memang selalu menerima tenaga kerja borongan dan perusahaan penyedia jasa. Dengan itu senantiasa mencermati setiap perubahan kondisi lingkungan bisnis yang terjadi guna mencapai sasaran bisnis dan tujuan Perusahaan. Berbagai penerapan kebijakan strategis, yang didukung dengan implementasi tata kelola perusahaan dengan baik dan sumber daya manusia yang kompeten mampu mencatatkan pertumbuhan bisnis bagi Perusahaan.

Dalam suatu perusahaan mereka harus memiliki suatu struktur organisasi yang bertujuan untuk memberikan arahan yang jelas serta tahu akan tanggung jawab masing-masing yang memiliki sasaran atau tujuan yang sama akan peningkatan kualitas yang bagus diambil dari pandangan suatu perusahaan. Berikut Struktur Kepengurusan PT. Semen Padang:

Tabel II

Struktur Kepengurusan PT. Semen Padang

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>
1.	Yosviandri	Direktur Utama
2.	Firdaus	Direktur Operasi
3.	Tri Hartono	Direktur Keuangan
4.	Dedi Zaherdi	Dept. Akuntansi & Keuangan
5.	Trisandi Hendrawan	Dept. SDM
6.	Iskandar Z Lubis	Dept. Tambang & Pengelolaan Bahan Baku
7.	Andria Delfa	Dept. Operasional Produksi II/III
8.	Abdul Hakim Lubis	Dept. Operasional Produksi IV
9.	Admartin	Dept. Operasional Produksi V
10	Amral Ahmad	Dept. Operasional Produksi VI
11	Muhammad Syafitri	Dept. Teknik
12	Sumarsono	Dept. Produksi Semen Dumai & Pengantongan
13	Asri Mukhtar	Internal Audit
14	Oktoweri	Dept. Komunikasi Perusahaan

15	Pri Gustari Akbar	Dept. Pengadaan
----	-------------------	-----------------

Sumber: Dede Septika Putra. Sekretaris 1 Unit Management, 2020

Adanya struktur kepengurusan ini agar dapat arahan yang harus dilaksanakan oleh tenaga kerja dan berguna sebagai pengawasan dalam perusahaan. Mereka yang berhak atas pembuatan perjanjian antara pihak. Perjanjian kerja tersebut sudah terdapat mengenai dasar tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berisi mengenai jangka waktu dan/atau selesainya suatu pekerjaan tertentu yang dijelaskan dalam Pasal 56 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 52 Ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa harus ada pekerjaan yang diperjanjikan secara jelas mengenai pekerjaan apa yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja *outsourcing* tersebut, dengan itu telah dijelaskan secara rinci mengenai yang melakukan perjanjian, area perjanjian tersebut berlaku, pekerjaan yang sesuai dengan job diskripsi yang ada dalam perjanjian sehingga jelas hal apa yang harus dilakukan dan tidak dilakukan serta waktu selesainya pekerjaan itu oleh para pekerja dengan perusahaan. Di PT. Semen Padang perjanjian kerja *outsourcing* dibuat untuk waktu tertentu yang telah disepakati para pihak, lama waktu kontrak terdapat berbagai macam antara 6 bulan sampai dengan 3 tahun, lama waktu tergantung dari kesepakatan yang ada karena antara tenaga kerja *outsourcing* satu dengan

yang lain berbeda dan juga dengan jenis job divisi yang jelas mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing* tersebut.<sup>25</sup>

Pada praktiknya tenaga kerja *outsourcing* ketika kontrak selesai karena berakhirnya masa kontrak maupun dengan cara mengundurkan diri secara sukarela tidak mendapatkan uang pesangon dari pihak penyedia jasa tenaga kerja hanya mendapatkan uang upah gaji selama masa kerja saja. Bila dilihat antara perjanjian yang dibuat dengan apa yang ada dalam peraturan perundang-undangan hal tersebut tidak terdapat pelanggaran hukum terhadap isi peraturan mengenai berakhirnya kontrak ketika terjadi kesalahan berat yang dijelaskan dalam peraturan perundang-undangan, ketika selesainya hubungan kerja antara pihak penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja *outsourcing*, ketika tenaga kerja tidak cakap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meski telah diberi arahan, melainkan terdapat penyimpangan terhadap isi perjanjian kerja mengenai uang pesangon yang dimana pada praktiknya tidak terdapat uang pesangon kepada tenaga kerja *outsourcing* hanya mendapatkan uang gaji selama ia bekerja.

Tenaga kerja *outsourcing* yang dipekerjakan oleh pihak perusahaan itu berjumlah 5.360 orang. Adapun macam-macam tenaga *outsourcing* yang digunakan oleh perusahaan, yaitu:

---

<sup>25</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Robie Briliando S. staf regulasi & admin legal PT. Semen Padang. Tanggal 4 Februari 2020.

Table III

## Jenis tenaga kerja dan Jumlahnya

NO.	Jenis Kerja	Jumlah Tenaga Kerja
1.	Perencanaan dan Pengendalian Produksi	284 Orang
2.	Tambang dan Pengelolaan Bahan Baku	120 Orang
3.	Terak	83 Orang
4.	Pemeliharaan Semen	230 Orang
5.	Inkubasi non-semen	83 Orang
6.	Tim <i>Counterpart</i> (proyek-proyek strategis)	65 Orang
7.	Keamanan (satpam)	80 Orang
8.	Rental Produksi	150 Orang
9.	<i>Coal Mixing</i>	85 Orang
10.	Supir	440 Orang
11.	Kebersihan	220 Orang
12.	Operasi Tambang	223 Orang
13.	<i>Drilling Blasting dan Mining Service</i>	175 Orang
14.	<i>Loading dan Hauling</i>	70 Orang
15.	Pemeliharaan Alat Berat	60 Orang
16.	<i>Crusher dan Conveyor</i>	50 Orang
17.	Pemeliharaan Mesin	95 Orang
18.	WHRPG dan Utilitas	57 Orang
19.	Workshop Mesin	65 Orang
20.	Pemeliharaan Listrik dan Instrument 1	85 Orang

21.	PLI RKC 2-3-4	55 Orang
22.	PLI FM 2-3-4	75 Orang
23.	Pemeliharaan EPDC	80 Orang
24.	Perencanaan Suku Cadang	115 Orang
25.	Inspeksi Pemeliharaan dan PGOH	90 Orang
26.	Pengelolaan <i>Overhaul</i>	105 Orang
27.	Pengendalian Gangguan Operasi	40 Orang
28.	Bengkel Mesin	340 Orang
29.	Bengkel Listrik	240 Orang
30.	TPM <i>Officer</i>	130 Orang
31.	<i>Health &amp; Safety</i>	120 Orang
32.	Mentengen (Elektro dan Dinamo)	300 Orang
33.	<i>Office boy</i>	340 Orang
34.	<i>Cleaning service</i>	280 Orang
35.	Mekanik	170 Orang
36.	Elektrikal	160 Orang

Sumber: Dede Septika Putra. Sekretaris 1 Unit Management. 2020

Banyak tenaga kerja yang mereka butuhkan permasing-masing unit, dan tenaga kerja *outsourcing* tersebut di kuasai oleh berbagai anak perusahaan dan di bawah tanggung jawab oleh bagian-bagian unit, disesuaikan dengan perintah perusahaan PT. Semen Padang.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Dede Septika Putra. Sekretaris 1 Unit Management. Tanggal 10 Februari 2020.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja *outsourcing* dikaji dengan tiga hal perlindungan hukum yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

1. Perlindungan ekonomis

Perlindungan ekonomis erat kaitannya dengan masalah upah yang diterima oleh tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri, hal itu mengenai upah gaji pokok maupun gaji tunjangan-tunjangan yang diterima. Dalam praktik di PT. Semen Padang dijelaskan dalam perjanjian kerja bahwa gaji yang diberikan kepada anak perusahaan yang mengatur segala tenaga kerja *outsourcing* disesuaikan dengan UMR dan gaji diberikan sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak dari awal perjanjian sampai dengan selesainya perjanjian kerja yang telah disepakati.<sup>27</sup>

Dalam praktik yang terjadi di lapangan berbeda perjanjian yang disepakati antara perusahaan dengan tenaga kerja, UMR yang diterima oleh *outsourcing* itu hanya 80% saja, tidak ada keterangan yang jelas kami dapatkan.<sup>28</sup>

Menurut penulis hal tersebut berat sebelah atau hanya menguntungkan pihak dari penyedia jasa tenaga kerja saja, tenaga kerja menerima tidak sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat dari awal, padahal dalam Pasal 88 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak

---

<sup>27</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Robie Briliando S. Staf Regulasi & Admin Legal.5 Februari 2020.

<sup>28</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Rosita.tenaga kerja outsourcing. 10 Februari 2020.

memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sedangkan masih ada upah-upah yang lain yang tidak diterima seperti upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaan, dan juga seharusnya tenaga kerja *outsourcing* juga berhak untuk menerima uang makan karena waktu yang dihabiskan oleh pekerja ditempat kerja juga membutuhkan energi dimana waktu kerja juga terhitung lama sesuai dengan pengaturan jam kerja, dibandingkan dengan tenaga kerja biasa tenaga kerja *outsourcing* hanya menerima sedikit penjaminannya mengenai pengupahan, hendaknya pengaturan mengenai pengupahan diperbaiki agar tenaga kerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan juga dapat memperbaiki taraf kehidupannya. Dimaksudkan akan lebih mengimbangi kehidupan tenaga kerja *outsourcing* yang pantas sesuai dengan hasil kerja.

## 2. Perlindungan sosial

Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja, yang dimana berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Dalam pelaksanaannya tenaga kerja *outsourcing* tidak dijamin mengenai tunjangan dihari tua, tetapi dijamin ketika terjadi kecelakaan kerja, ketika terjadi kecelakaan kerja PT. Semen Padang yang bertanggung jawab akan tetapi bila terjadi kecelakaan kerja

yang menyebabkan terenggutnya nyawa tenaga kerja *outsourcing* yang disebabkan ketika menjalankan tugas dari PT. Semen Padang baik berada di wilayah area pabrik maupun luar area pabrik PT. Semen Padang dan anak PT. Semen Padang akan memberikan kompensasi kepada tenaga kerja *outsourcing* tersebut, besarnya kompensasi ialah berupa uang yang pantas atas kejadian tersebut.<sup>29</sup>

### 3. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis erat kaitannya dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan, perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja. Pada praktiknya hal ini tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di PT. Semen Padang dalam kesehatan kerja dijamin dengan kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dibuat untuk para tenaga kerja oleh anak perusahaan. Dalam hal ini perlindungan teknis tenaga kerja *outsourcing* bila mengacu pada peraturan Pasal 86 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap tenaga kerja *outsourcing* berhak mendapatkan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini dapat terlihat dari pemberian jaminan berupa kartu kesehatan untuk dapat digunakan ketika tenaga kerja sakit ataupun sekedar cek kesehatan. Pada saat produksi setiap hari tenaga kerja dipilih secara profesional yakni dengan menempatkan posisi sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja sendiri dan sudah berbekal dengan kemampuan yang

---

<sup>29</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Zelfi. Tenaga kerja *Outsourcing* bagian workshop mesin. Tanggal 05 Februari 2020.

ada sesuai dengan pendidikan yang dahulu ditempuhnya, hal ini merupakan bekal yang penting untuk diperhatikan karena tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja pada suatu perusahaan pabrik yang bergerak dibidang jasa haruslah mempunyai keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya karena berupa pelayanan yang dimana harus mampu dan mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukannya saat hendak bekerja.<sup>30</sup>

#### **B. Permasalahan yang Dihadapi oleh PT. Semen Padang Dalam Melakukan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing***

Di dunia perkembangan industri dan teknologi informasi kian memberikan dampak pada peningkatan persaingan bisnis ke perusahaan. Masing-masing perusahaan berupaya meningkatkan kinerja perusahaan mereka untuk memperoleh hasil yang lebih optimal dan mencukupi kepuasan pelanggan mereka. Selain itu suatu perusahaan akan sangat memberikan kinerja yang baik dalam persaingan perusahaan.

Pada saat ini persaingan yang terjadi di dalam perusahaan status PT. Semen Padang sebagai sebuah korporasi diyakini sudah dihilangkan dan menjadi unit produksi semata. Sebagian kewenangan direksi PT. Semen Padang dan juga opco lainnya PT. Semen Sentosa dan PT. Semen Gresik keduanya adalah anak perusahaan PT. Semen Padang, yaitu Direktorat Komersial dipangkas dan ditarik oleh Semen Indonesia.<sup>31</sup> Maka kewenangan yang dimiliki oleh PT. Semen Padang tidak lagi seperti dulu yang memiliki

---

<sup>30</sup>Hasil wawancara dengan Bapak Zelfi. Selaku tenaga kerja *outsourcing* workshop. Pada tanggal 10 Februari 2020.

<sup>31</sup>Hasil wawancara dengan dengan Bapak Trisandi Hedrarawan. Selaku unit SDM. Pada tanggal 25 Februari 2020

kewenangan penuh terhadap produktifitas yang ada dalam PT. Semen Padang.

Setelah itu menyusul Direktorat Keuangan, sehingga dalam waktu tidak terlalu lama di PT. Semen Padang hanya tersisa Direktorat Produksi dengan kewenangan setingkat General Manager. Disitu PT. Semen Padang itu sendiri sulit memberikan peluang kerja terhadap masyarakat lokal Sumatera Barat dan pengupahan tenaga kerja *outsourcing* kadang lama turunnya dikarenakan Direktorat Keuangan yang mengatur saat ini berada di pusat. Tenaga kerja *outsourcing* saat ini diambil oleh Semen Indonesia yakni bukan orang-orang yang ada di sekitaran PT. Semen Padang.<sup>32</sup>

Hubungan industrial yang tersangkut didalam sebuah pihak yang berkepentingan dan proses produksi atau pelayanan dibidang jasa suatu perusahaan. Didalam sebuah keberhasilan hubungan yang terpenting dan langsung itu ialah pengusaha atau manajemen atau pekerja. Masyarakat juga mempunyai kepentingan, yaitu sebagai pemasok, faktor produksi, yaitu barang dan jasa kebutuhan sebuah perusahaan, maupun sebagai konsumen didalam masyarakat atau pengguna hasil-hasil didalam sebuah perusahaan itu. Selain itu Pemerintah juga memiliki kepentingan yang secara langsung atau sebaliknya atas berjalannya perusahaan, ialah untuk sumber penerimaan pajak didalam perusahaan tersebut. Disitu mengapa PT. Semen Padang harus mendapatkan suatu kesejahteraan terhadap masyarakat yang ada dilingkungan sekitar perusahaan.

---

<sup>32</sup> Hasil wawancara dengan Ibu Rosita. Selaku Tenaga Kerja Outsourcing. Pada tanggal 25 Februari 2020.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, ”Menyatakan sebagian pelaksana pekerja yaitu, sebuah pekerjaan adalah masalah serius bagi sebuah masyarakat karena masyarakat akan menghidupi diri mereka dari sebuah hasil pekerjaan mereka, dan bagi keluarga. Ada sebagian istilah untuk dipakai dalam sebuah pekerja, yaitu tenaga kerja, angkatan kerja, kesempatan pekerja, dan pengangguran. Tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sistem pekerja dan jaminan sosial yang baik akan berdampak pada tingginya tingkat kesejahteraan para pekerja dan keberhasilan suatu perusahaan.”

*Dating* bermunculan bisnis *start up* dibidang penyedia SDM seperti *outsourcing* maupun *head hunter*. Hal tersebut bukan tanpa sebab, melainkan dilatarbelakangi peran *outsourcing* dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu strategi yang digunakan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang kian ketat mereka melalui *outsourcing*. Peran *outsourcing* untuk menghadapi pesaing bisnis yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba dalam menerapkan persaingan itu, salah satu strategi yang sedang populer diberbagai negara untuk meningkatkan efisinsi perusahaan dalam rangka memenangkan pesaing adalah melalui *outsourcing*.

Syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja kepada perusahaan lain adalah, bahwa pelaksanaan pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja buruh diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, bahwa ketentuan yang diatur dalam

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101.MEN.VI.2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau buruh dan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan saat ini, sehingga perlu dilakukan penyempurnaan bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu ditetapkan Peraturan Menteri tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.<sup>33</sup>

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang hubungan langsung maupun secara tidak langsung dengan pekerja buruh, baik masa pekerja (*employment*), maupun sesudah masa kerja hal-hal yang berkaitan dengan masa sebelum kerja antara lain adalah pemegang dan kewajiban mengumumkan lowongan kerja. Hal-hal yang berkaitan dengan masa selama kerja antara lain perlindungan kerja, upah, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja serta pengawasan kerja. Hal-hal yang berkaitan sesudah masa kerja antara lain adalah pesangon dan pensiunan. Ketentuan peralihan pekerjaan yaitu setiap perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan

---

<sup>33</sup>Hasil wawancara dari Bapak Muhammad Ikrar. Unit CSR. Tanggal 05 Februari.

Menteri ini paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundang Peraturan Menteri. Dalam hal perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tidak menyesuaikan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud, maka perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh tetap bertanggungjawab terhadap hak-hak pekerja sesuai perjanjian kerja.

Perjanjian kerja harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui dari pihak masing-masing. PT. Semen Padang hanya memberi dana yang dibutuhkan dalam pembangunan dan dana upah tenaga kerja pada perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja *outsourcing* yang ditugaskan mencapai suatu tujuan yang diinginkan perusahaan. Jadi, perusahaan penyedia jasa bertanggungjawab atas tugas yang diberikan. PT. Semen Padang hanya ingin laporan penyelesaian pekerjaan yang telah dilaksanakan, merekapun membuat ketegasan jika adanya komplek dari tenaga kerja pemborong atau *outsourcing* itu diluar kendali pihak perusahaan PT. Semen Padang. Dari situlah banyak tanggapan negatif terhadap PT. Semen Padang dari tenaga kerja *outsourcing* yang mana mereka meminta haknya, dan padahal kami telah memberikan UMR yang lebih, fasilitas yang cukup untuk kenyamanan mereka bekerja. Padahal kami telah memberikan tanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa. Dan kenapa kami yang dituntut oleh masyarakat? Terlalu banyak kesalahpahaman yang terlempar pada perusahaan kami.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Hasil wawancara Bapak Robie Briliando S. Staf Regulasi & Admin Legal.06 Februari 2020.

Dengan demikian PT. Semen Padang membutuhkan perusahaan penerima pemborongan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dan perusahaan sangat menerapkan aturan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Tenaga kerja *outsourcing* tidak lagi banyak dikuasai oleh orang-orang lokal melainkan orang luar yang melibatkan oleh perusahaan. Semenjak PT. Semen Padang dikuasi oleh perusahaan pusat banyak pengalihan tenaga kerja *outsourcing* dan juga sangat dibatasi tenaga kerjanya.<sup>35</sup>

### **C. Upaya-upaya Dalam Melakukan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Semen Padang**

Hal yang harus dilakukan dalam posisi kewenangan yang tidak penuh dimiliki oleh PT. Semen Padang, demi keamanan dan kenyamanan tenaga kerja yang berupaya dalam meningkatkan produktifitas perusahaan, kami selaku tenaga kerja yang memiliki kewenangan yang cukup penting akan terus melaporkan hasil kinerja yang telah dicapai secara cepat agar tenaga kerja *outsourcing* pun dapat lebih optimal dalam melaksanakan misi yang sudah disepakati.<sup>36</sup> Untuk melakukan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang berhubungan dengan PT. Semen Padang selagi masih dalam bertujuan memajukan visi dan misi perusahaan perlindungan akan

---

<sup>35</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Rosita. Tenaga Kerja *Outsourcing*. Tanggal 10 Februari 2020.

<sup>36</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Trisandi Dermawan. Selaku SDM. Pada tanggal 25 Februari 2020.

dipenuhi sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku bagi ketenagakerjaan.<sup>37</sup>

Perusahaan ataupun tenaga kerja *outsourcing* harus berperan aktif dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat bagi Perusahaan, lingkungan masyarakat, tenaga kerja, dan generasi yang akan datang. Komitmen tersebut direalisasikan dengan penetapan kebijakan pengelolaan berbagai program yang terarah, terprogram, dan konsisten. Kebijakan yang ditetapkan Perusahaan berlandaskan pada misi Perusahaan yaitu 7 (tujuh) prinsip utama kebijakan tanggung jawab sosial yang telah menjadi komitmen untuk membimbing kemajuan Perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Layanan konsumen

Perusahaan berupaya meningkatkan kinerja melebihi harapan pelanggan Perseroan dalam menciptakan hubungan yang berkelanjutan dan bermanfaat.

2. Tata Kelola Organisasi

Perusahaan sepenuhnya berkomitmen untuk menjadi panutan dalam industri persemenan dengan memperkuat peran dan fungsi di semua jajaran lini dalam struktur organisasi, kepercayaan para pemangku kepentingan dalam meningkatkan nilai-nilai dan etos kerja serta mempertahankan keberlanjutan jangka panjang. Dengan praktik-praktik etika yang baik, bertanggung jawab, transparansi, keadilan, independensi dan akuntabilitas untuk mencapai visi, misi dan tujuan.

---

<sup>37</sup>Hasil wawancara dengan Ibu Oxivia. Staf Regulasi & Admin Legal. 04 Februari 2020.

3. Praktik operasional yang adil

Perusahaan memastikan keadilan dan integritas dalam membina hubungan dengan pemangku kepentingan sesuai hukum dan peraturan yang berlaku, bebas dari korupsi dan suap, netralitas dalam isu-isu politik, berkompetisi dengan adil, mempromosikan tanggung jawab sosial dalam rantai nilai bisnis, menghargai hak cipta, aksesibilitas atas pelayanan yang esensial serta edukasi dan penyadaran terhadap pelanggan.

4. Keterlibatan dan Pengembangan Masyarakat

Dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada serta komitmen seluruh pemangku kepentingan melakukan pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan pembangunan pendidikan dan budaya, penciptaan lapangan kerja, peningkatan keterampilan dan kekayaan, pengembangan dan akses teknologi, kesehatan dan investasi sosial yang bertanggung jawab.

5. Praktik ketenagakerjaan

Perusahaan memastikan kualitas hubungan industrial yang memenuhi bahkan melebihi yang dibutuhkan oleh perundang-undangan dan berkomitmen untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia.

6. Hak asasi manusia

Perusahaan menghargai budaya dan tradisi (kearifan lokal) serta penghormatan terhadap HAM. Mendukung anti diskriminasi (agama, jenis kelamin, suku dan status sosial), perlindungan hak (keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, jam kerja, kompensasi) dan kebebasan berserikat (hak berorganisasi, hak mengemukakan pendapat, hak sosial).

7. Lingkungan

Perusahaan berkomitmen untuk meminimalisasi dampak operasional, meningkatkan penggunaan sumber daya yang berkelanjutan serta menjaga kelestarian lingkungan dengan menginternalisasikannya dalam budaya Perusahaan. Kebijakan CSR Perusahaan dikomunikasikan kepada seluruh *stakeholder* serta diimplementasikan secara konsisten dan dievaluasi untuk peningkatan secara berkelanjutan. Program CSR Perseroan merupakan wujud atas implementasi visi dan misi Perusahaan dalam mengembangkan “industri berwawasan lingkungan”, yang merupakan strategi perusahaan untuk meningkatkan daya saing, sehingga tetap tumbuh dan berkembang secara berkesinambungan; berlandaskan *Triple Bottom Line* yang diselaraskan dengan best practice ISO 26000

SR.<sup>38</sup>