

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang masih belum memiliki kesesuaian dengan hukum yang berlaku. Di satu sisi PT. Semen Padang telah melaksanakan ketentuan Pasal 66 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan. PT. Semen Padang telah menetapkan salah satu persyaratan yang paling pokok jika satu vendor ingin menjadi Penyedia Jasa Pekerja. Syarat tersebut adalah bahwa vendor harus memiliki Surat Izin Operasional (SIO) Penyedia Tenaga Kerja yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Propinsi Sumatera Barat. PT Semen Padang juga telah mematuhi ketentuan Pasal 17 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012, pekerjaan yang dapat diserahkan kepada penyedia jasa tenaga kerja adalah jasa penunjang yang tidak berkaitan langsung dengan proses produksi antara lain : (a) Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*); (b) Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*); (c) Usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan); (d) Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan (e) Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh. Di sisi lain PT. Semen Padang masih menggunakan penyedia jasa pekerja untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak diatur dalam Pasal 17 Permenaker 2012 atau bahkan melakukan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh karyawan PT Semen Padang sendiri. Sebagai contoh banyak pekerja yang melakukan pekerjaan administrasi, kegiatan yang sama dengan yang dilakukan oleh karyawan masing-masing unit, dan pekerjaan lain yang tidak sesuai dengan Permenaker No. 19 Tahun 2012. Hal ini sebagai bentuk tidak terciptanya Kepastian Hukum terhadap penyediaan jasa pekerja.

2. Pemenuhan terhadap hak-hak pekerja *outsourcing* di PT Semen Padang terlaksana cukup baik, dimana hal ini dapat dibuktikan dengan PT Semen Padang memberikan perlindungan hukum kepada Pekerja *Outsourcing* melalui Keputusan Direksi PT Semen Padang No. 0000143/HK.00.02/SKD/50003853/3000/12.2017 tanggal 21 Desember 2017 tentang Perubahan Struktur Nilai Kontrak Tenaga Kerja *Outsourcing* PT Semen Padang, yang telah menetapkan dan membayarkan kepada tenaga kerja *Outsourcing* berupa Upah Tenaga Kerja yang terdiri dari Upah Pokok, Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap; Upah Normatif; Upah Natura; Fee Pengusaha; dan Pekerjaan Tambah. Tingkat kebahagiaan pekerja *outsourcing* diatas 70%
3. Penerapan Penyediaan Jasa Pekerja di PT. Semen Padang menimbulkan konsekuensi negatif dan konsekuensi positif. Konsekuensi negatif adalah tingginya tingkat kecemburuan Pekerja *Outsourcing* terhadap tenaga kerja organik baik dari sisi jenis pekerjaan yang dilakukan, seragam yang dipakai, serta perbedaan hak-hak pekerja. hal ini tentu tidak sejalan dengan semangat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana tidak ada diskriminasi terhadap pekerja. Sementara itu dalam pelaksanaannya, penyedia jasa pekerja seolah-olah dapat menimbulkan diskriminasi antara Pekerja *Outsourcing* dengan karyawan Organik PT. Semen Padang. Konsekuensi positifnya dengan mempekerjakan Pekerja *Outsourcing* biaya tenaga kerja dapat ditekan dengan salah satu caranya melalui penyediaan jasa pekerja. Konsekuensinya, PT. Semen Padang mampu membayar Bonus tahunan; Medical Check Up; Asuransi kesehatan diluar BPJS; Uang cuti tahunan dan cuti besar untuk tenaga kerja organik. Konsep penyedia jasa pekerja tidak bertentangan dengan peraturan, namun dalam pelaksanaan penyedia

jasa pekerja, aturan-aturan yang tersedia masih belum mampu mengatur pelaksanaannya khususnya di PT. Semen Padang.

B. SARAN-SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka ada 3 saran yang dapat diusulkan sebagai koreksi untuk kebaikan bersama.

1. Disarankan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dan Pemerintah RI untuk merevisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang pasal-pasal yang masih belum dapat memberikan kepastian hukum sehingga menyebabkan ketidaksesuaian pelaksanaan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang, diantaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 66. Disarankan juga kepada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi agar dapat melakukan revisi terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 agar dapat memuat sanksi bagi perusahaan yang masih menjalankan praktik penyedia jasa pekerja selain dari 5 kriteria yang dipersyaratkan dalam Peraturan tersebut.
2. Disarankan kepada Direksi dan Komisaris PT Semen Padang untuk tetap melakukan pengawasan terhadap Keputusan Direksi PT Semen Padang No. 0000143/HK.00.02/SKD/50003853/3000/12.2017 tanggal 21 Desember 2017 tentang Perubahan Struktur Nilai Kontrak Tenaga Kerja *Outsourcing* PT Semen Padang sehingga pemenuhan hak-hak pekerja dalam pelaksanaan penyediaan jasa pekerja di PT. Semen Padang dapat berjalan sesuai dengan peraturang perundang-undangan yang berlaku. Direksi PT. Semen Padang juga disarankan untuk menambah persyaratan kepada Penyedia Jasa Pekerja bahwa Penyedia Jasa Pekerja harus melakukan legalisasi di hadapan Notaris terhadap Perjanjian Kerja antara Penyedia Jasa Pekerja dengan pekerjanya.

3. Disarankan kepada Direksi dan Komisaris PT Semen Padang untuk mengatasi perbedaan kesejahteraan antara karyawan organik dengan tenaga kerja *Outsourcing* yang dapat menimbulkan kecemburuan sosial.

