

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, dalam bab ini penulis menarik kesimpulan yang merupakan inti dari seluruh pembahasan. Kemudian berdasarkan itu pula penulis akan mencoba mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan Analisa Hukum Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Terhadap Tenaga Tenaga Alih Daya (Tenaga Alih Daya (Outsourcing)) (Outsourcing) Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003.

#### **V.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data-data yang diperoleh dapat disimpulkan :

- a. Kepastian Hukum terhadap tenaga Alih daya (Outsourcing) di PT PLN (Persero) telah diimplementasikan melalui aturan terbaru yang dikeluarkan oleh Direksi PT PLN (Persero) yaitu SK DIR Nomor 500.K/DIR/2013 salah satunya ialah dengan adanya kepastian terhadap kontrak kerja tenaga tersebut yang sebelumnya masih berupa PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu). Selain itu setelah sebelumnya banyak kasus yang mencuat mengenai ada beberapa Unit PT PLN (Persero) yang membayar dibawah UMR maka dengan adanya SK DIR tersebut penghasilan Tenaga Alih Daya (Outsourcing) di lingkungan PT PLN (Persero) menjadi 10% lebih besar dari UMP. Perlindungan Tenaga Alih Daya (Outsourcing) di lingkungan PT PLN (Persero) juga dapat dipastikan dengan adanya kewajiban vendor pemenang tender pengadaan jasa tenaga kerja (Outsourcing) untuk mendaftarkan tenaga tersebut dalam BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) dan DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan) selain itu dalam SK DIR Nomor 500.K/DIR/2013 yaitu mengenai pengawasan ketenagakerjaan, dengan adanya system ini maka hak – hak tenaga Alih daya (Outsourcing) dapat dipastikan sesuai dengan apa yang ada dalam aturan SK DIR tersebut .

- b. Keputusan Direksi Nomor 500.K/DIR/2013 tidak bertentangan atau sejalan dengan Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hans Kelsen dalam teori Aquo membahas mengenai jenjang norma hukum, dimana ia berpendapat bahwa norma – norma hukum itu berjenjang dan berlapis – lapis dalam suatu hierarki tata susunan. Dalam beberapa pasal yang ada dalam SK DIR 500.K/DIR/2013 diambil dari beberapa pasal yang ada dalam UU Nomor 13 tahun 2003 diantaranya ialah dalam pasal 64 UU No 13 tahun 2003 yaitu tentang Pemborongan Pekerjaan, dalam SK DIR No. 500.K/DIR/2013 Pemborongan pekerjaan diatur dalam pasal 3. Pasal 89 UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang upah minimum juga diatur dalam pasal 7 SK DIR. Selain itu sebagian besar semua pasal yang ada di SK DIR PLN tidak bertentangan atau sejalan dengan UU No 13 tahun 2003 dan dapat dipastikan bahwa SK Direksi PT PLN (Persero) Nomor 500.K/DIR/2013 tidak bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi yaitu Undang – undang Nomor 13 tahun 2003.

## V.2 SARAN

- a. Hendaknya PT PLN (Persero) melakukan sosialisasi secara menyeluruh kepada semua Unit yang berada di bawahnya seperti anak perusahaan atau perusahaan afiliasi lainnya sehingga misi yang terbentuk sudah sangat bagus ini dapat selaras dengan penerapan oelah seluruh Unit sehingga angka kesejahteraan pegawai Tenaga Alih Daya (Outsourcing) di lingkungan PT PLN (Persero) dapat meningkat dan dapat memberikan dampak baik bagi kesejahteraan warga Negara Indonesia.
- b. Hendaknya pemerintah dapat mengambil contoh penerapan aturan yang telah berjalan di PT PLN (Persero) ini agar dapat diterapkan pada Instansi lain.