

**PENGARUH PERLINDUNGAN EKONOMI TERHADAP KESEJAHTERAAN TENAGA
KERJA OUTSOURCING PADA PT PLN AREA LHOKSEUMAWE**

Zusma Widawaty, Kheriah, Elvina^{*)}

^{*)}Dosen Politeknik Negeri Lhokseumawe

Abstract: *Economic protection is a legal protection given to the workforce to obtain economic rights such as getting a salary payment plus other incentives to be able to meet the needs of his life. Provision of salaries and other incentives by employers should be based on minimum provincial minimum wage (UMP) standards. Outsourced workforce consists of non-permanent labor and labor over time. This study aims to determine the effect of economic protection after the Decision of the Constitutional Court Number 27 / PUU-IX / 2011 to the welfare of outsourcing workers. Sampling is done by purposive sampling. Data collection techniques are conducted through primary data by distributing questionnaires to outsourced labor, whereas secondary data are derived from books or sources of scientific data and legislation in the field of employment related to the problems in this study. This study uses two hypotheses. To test the hypothesis is done by using the method of validity and reliability testing. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The result of the research shows that economic protection, both simultaneously and partially, has an effect on the increase of labor welfare outsourcing at PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe, this can be seen from the value of Fhitung for s27.155, while Ftabel at the level of significance $\alpha = 5\%$ is equal to 2,766.*

Keywords: *Protection of employment law, economic protection, welfare and outsourced labor.*

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yaitu “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Perlindungan terhadap tenaga kerja bertujuan untuk memberikan jaminan kepada pekerja atas pemenuhan hak dasarnya dengan tidak adanya diskriminatif dan mendapatkan perlakuan yang sama diantara sesama pekerja dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha dan kepentingan pemberi kerja. Untuk menjembatani kepentingan tenaga kerja dengan pemberi kerja maka pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketegakerjaan dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Perlindungan ekonomi merupakan salah satu komponen dari perlindungan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia disamping perlindungan teknik dan perlindungan social. Perlindungan ekonomi diberikakan agar tenaga kerja mendapatkan hak-hak ekonomisnya untuk pemenuhan kebutuhan hidup, seperti mendapatkan gaji, insentif, tempat tinggal, dan transportasi. Perlindungan ekonomi secara aturan harus diberikan kepada seluruh tenaga kerja baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja tidak tetap (*outsourcing*).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 tentang

Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan *Outsourcing* merupakan salah satu peraturan pelaksana dibidang tenaga kerja yang khusus membahas pengaturan tentang tenaga kerja *outsourcing*. Pada dasarnya *outsourcing* merupakan suatu kebiasaan dalam dunia usaha sebagai salah satu strategi untuk dapat lebih berkonsentrasi pada bisnis pokoknya. Pembahasan mengenai *outsourcing* dirasakan penting terkait dengan perjanjian kerja (perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu), perjanjian pemborongan kerja dan perjanjian penyediaan tenaga kerja.

Perjanjian-perjanjian yang dibuat oleh para pihak tidak semata hanya berdasarkan pada asas kebebasan berkontrak semata, namun juga harus mematuhi dan mengakomodir ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksana lainnya. Pada dasarnya konsep perjanjian *outsourcing* merupakan perjanjian antara pihak-pihak yang terkait, baik perjanjian antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, maupun antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan tenaga kerjanya. *Outsourcing* berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan membatasi kegiatan pekerjaan yang boleh dilakukan pada lima jenis pekerjaan yaitu petugas kebersihan, pertambangan lepas atau borongan, jasa keamanan, transportasi dan jasa katering. Di luar itu, tenaga kerja harus berstatus sebagai tenaga

kerja tetap. *Outsourcing* yang dilakukan harus melalui perjanjian kerja yang disepakati antara pemberi kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja. Untuk melakukan hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dibuat secara tertulis agar perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* menjadi jelas. Perjanjian kerja yang jelas untuk menentukan status dari tenaga kerja *outsourcing* tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kejelasan status tersebut untuk memberikan perlindungan hukum agar sewaktu diberhentikan atau dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tenaga kerja *outsourcing* akan mendapatkan uang pesangon.

PT PLN (Persero) Cabang Lhokseumawe merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak di bidang kelistrikan, merupakan perusahaan yang banyak melakukan perekrutan tenaga kerja *outsourcing* yang mencakup tenaga administrasi, pelayanan teknik, pencatat meteran, alih daya, *cleaning servis* dan *catering*. Perekrutan tenaga kerja *outsourcing* yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang pengujian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Adapun pasal yang dimintakan untuk dilakukan uji materiil kepada Mahkamah Konstitusi adalah Pasal 59 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (pekerja kontrak) dan Pasal 64 yang mengatur tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya (*outsourcing*) yang memiliki dampak langsung dan tidak langsung kepada semua buruh/pekerja kontrak dan buruh/pekerja *outsourcing* yang ada di Indonesia dan sangat merugikan hak-hak konstitusionalnya yang diatur dalam UUD 1945, yaitu mengenai hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja dan hak atas kesejahteraan dan kemakmuran.

TINJAUAN TEORITIS

Outsourcing

Outsourcing merupakan perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja. Menurut pasal 1601 b KUHPerdata, *Outsourcing* adalah suatu

perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak lain yang memborongkan mengikat diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Sedangkan C. Smit (2003:38-39) menyatakan tidak sependapat dengan definisi perjanjian pemborongan (*outsourcing*) dalam pasal 1601 b KUHPerdata, karena definisi tersebut tidak memperlihatkan bahwa pemborongan pekerjaan merupakan perjanjian timbal balik. Menurutnya definisi *outsourcing* adalah suatu perjanjian yang menyebutkan bahwa pihak yang satu (pemesan) menugaskan kepada pihak lain (pemborong) untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dengan pembayaran tertentu (harga pemborongan) dan pihak ini sepakat dengan pihak pertama untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan pembayaran itu.

Menurut Subekti (2004:45), *outsourcing* adalah suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang pihak lain, dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran suatu jumlah tertentu sebagai harga pemborongan.

Berdasarkan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan, *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksana pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan yang dibuat secara tertulis.

Dari rumusan-rumusan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya perjanjian pemborongan (*outsourcing*), apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

1. Suatu persetujuan (perjanjian) antara pihak pertama yang memborongkan atau principal (pemberi kerja) dengan pihak kedua yang disebut pemborong/ rekanan (kontraktor/ konsultan)
2. Penyelenggaraan suatu pekerjaan oleh pihak pemborong bagi pihak lain yaitu pihak yang memborongkan.
3. Penerimaan pihak pemborong atas sesuatu harga tertentu sebagai harga borongan dari pihak yang memborongkan.

Perlindungan Ekonomi

Perlindungan hukum ketenagakerjaan dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar

pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Menurut Imam Soepomo (Zainal Asikin, 1993: 76-77) membagi perlindungan tenaga kerja menjadi tiga macam, yaitu: perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.

1. Perlindungan ekonomis yaitu 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 diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.
2. Perlindungan Sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut kesehatan kerja.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh mesin atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan ini sering disebut dengan keselamatan kerja.

Dalam UU Ketenagakerjaan membagi perlindungan hukum menjadi, perlindungan kerja, perlindungan dalam pengupahan atau gaji serta perlindungan kesejahteraan. Perlindungan kerja mencakup perlindungan tenaga kerja anak-anak dibawah umur, perlindungan tenaga kerja penyandang cacat serta perlindungan tenaga kerja wanita yang dibedakan dalam pemberlakuan jam kerja serta klasifikasi pekerjaan. Sedangkan perlindungan pengupahan mencakup perlindungan pemberian upah/gaji sesuai dengan dengan ketentuan Upah Minimum Propinsi, sistem pembayaran upah berdasarkan jam kerja serta pembayaran upah pada jam lembur harus dibedakan. Adapun perlindungan kesejahteraan yaitu perlindungan terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan yang mencakup jaminan keselamatan dan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum ketenagakerjaan pada prinsipnya adalah sama antara perlindungan hukum yang dijabarkan oleh para pakar ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan ketenagakerjaan meliputi perlindungan ekonomi, perlindungan teknis serta perlindungan sosial.

Standar Peraturan Hubungan Kerja Outsourcing

Keputusan Menteri Tenaga Kerja (KEP. 220/MEN/X/2004) membahas tentang OUTSOURCING Ketenagakerjaan yang mana terjadi Hubungan Kerja Tidak Langsung Melalui Perusahaan Pemborong Pekerjaan atau Perusahaan Pemborong, Penyedia Jasa Pekerja (Labor Supply). Yang harus digaris bawahi tentang masalah ini bukan hanya pada keputusan diatas saja, tapi juga pada Undang-undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya Bab IX tentang Hubungan Kerja, yang didalamnya terdapat pasal-pasal yang terkait langsung dengan *outsourcing*. Berikut dijabarkan isi dari undang-undang tersebut.

Penelitian Terdahulu

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan bagi mereka agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, sesuai dengan harapan konstitusi Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Terkait dengan hal tersebut pemerintah membentuk peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa perlindungan hukum antara tenaga kerja tetap dengan tenaga kerja outsourcing adalah sama. Namun dalam pelaksanaannya perlindungan terhadap tenaga kerja outsourcing tidak seperti yang diamanatkan oleh undang-undang. Hal ini terbukti dari beberapa penelitian sebelumnya yang mengsilkan kesimpulan perlindungan hukum yang ada tidak mampu meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing. Menurut penelitian terdahulu, dalam hal ini Dita (2012), Ananda (2010), Iskandar (2010), Lenny (2003), dan Hasibuan B. (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan adalah jumlah tanggungan keluarga, pendapatan keluarga, umur, tabungan, beban hutang keluarga, dan lokasi tempat tinggal.

Penelitian terdahulu hanya melihat pada faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan

kesejahteraan tenaga kerja outsourcing yang menghasilkan kesimpulan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja outsourcing tidak mampu meningkatkan kesejahteraan mereka.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan teoritis yang telah dipaparkan maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum ketenagakerjaan berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing pada PT PLN (Persero) Area Lhokseumawe.
2. Perlindungan hukum ketenagakerjaan tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing pada PT PLN (Persero) Area Lhokseumawe.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi pada PT PLN (Persero) Area Lhokseumawe. Objek penelitian adalah perlindungan ekonomi dan kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing*.

Populasi dan Sampel penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja outsourcing yang terdaftar di PT PLN (Persero) Area Lhokseumawe yang berjumlah 159 orang. Dengan tingkat kelonggaran sebesar 10%, maka sampel yang akan diambil sebesar 61 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Tenaga kerja outsourcing yang telah terdaftar di PT PLN (Persero) Cabang Lhokseumawe periode 2010 s.d. 2012.
2. Tenaga kerja outsourcing yang telah terdaftar di perusahaan penyedia tenaga kerja yang bekerja sama dengan PT PLN (Persero) Cabang Lhokseumawe.
3. Tenaga kerja outsourcing di PT PLN (Persero) Cabang Lhokseumawe yang terdaftar pada salah satu organisasi tenaga kerja di kota Lhokseumawe.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada tenaga kerja *outsourcing*, sedangkan data sekunder berasal dari buku-buku atau sumber-sumber data ilmiah serta peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yaitu UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak *Outsourcing* serta putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang pengujian pasal 59 dan pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Data yang dibutuhkan terdiri dari:

1. Data perusahaan penyedia tenaga kerja yang melakukan penyediaan tenaga kerja outsourcing kepada PT PLN (Persero) Cabang Lhokseumawe periode 2010 sampai dengan 2012.
2. Data penetapan gaji, dan data pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja outsourcing pada PT PLN (Persero) Cabang Lhokseumawe.
3. Data perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing dari organisasi tenaga kerja di Lhokseumawe (Serikat Pekerja Kota Lhokseumawe).

Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala Likert dengan interval 1-5. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pemberian skor atau bobot berdasarkan masing-masing alternatif pilihan jawaban yang dipilih oleh responden.

Pada penelitian ini variabel perlindungan hukum ketenagakerjaan dan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing yang dirasakan akan diwakili oleh pertanyaan dengan alternatif jawaban: 1). Sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) kurang setuju, 4) setuju, dan 5). Sangat setuju.

Tabel . Variabel, Definisi Operasional dan Indikator Variabel

A. Variabel Bebas

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Perlindungan ekonomis	Berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu jaminan terhadap penghasilan dan jaminan sosial.	<ul style="list-style-type: none"> - Dasar penetapan gaji sesuai standar Upah Minimum Propinsi - Komponen upah/gaji termasuk uang makan dan transportasi. Gaji yang diterima adalah penghasilan bersih setelah dikurangi pajak. - Perusahaan ada menyediakan fasilitas jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. - Perusahaan menyediakan jaminan kematian - Perusahaan menyediakan jaminan hari tua dan dana pensiun.

Teknik Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2008). Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya di ukur (Kuncoro, 2003). Bila skala pengukuran tidak valid maka data tersebut tidak akan bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Untuk menguji validitas digunakan teknik korelasi product moment pearson (Sugiyono,2008) yang dibandingkan dengan r tabel (Alhusin, 2002). Jika r hitung > r tabel maka instrument dinyatakan valid dan sebaliknya.

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukura) (Kuncoro,2003). Hal ini berarti kuisisioner dianggap reliable apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama hasilnya tetap konsisten. Pengukuran menggunakan teknik *Cronbach' alpha*. Nilai koefisien alpha atau cronbach' alpha bervariasi dari nol (0) sampai

dengan satu (1). Menurut Malhotra (2005:256), koefisien yang dapat diterima ditas 0,60.

Analisis Regresi Linier

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yang terdiri dari perlindungan ekonomis (X_1). Data yang diperoleh di lapangan melalui penyebaran kuisisioner diolah dengan menggunakan perhitungan statistik melalui program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Persamaan model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

$$Y=a+b_1X_1+e$$

Dimana:

- Y = Kesejahteraan Tenaga Kerja Outsourcing
- X_1 = perlindungan ekonomis
- a = konstanta
- $b_1...b_3$ = koefisien regresi
- e = standart error

Untuk mengetahui keeratan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien korelasi berganda (R), dan untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R²).

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel perlindungan hukum ketenagakerjaan yang terdiri dari perlindungan ekonomis, terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel perlindungan hukum ketenagakerjaan yang terdiri dari perlindungan ekonomis, terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F didasari oleh ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung < F tabel, pada $\alpha = 5\%$ maka H₀ diterima. Artinya perlindungan hukum ketenagakerjaan yang terdiri dari perlindungan ekonomis, tidak memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.
2. Jika nilai F hitung > F tabel, pada $\alpha = 5\%$ maka H₀ ditolak. Artinya perlindungan hukum ketenagakerjaan yang terdiri dari perlindungan ekonomis, memberi pengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.

Untuk melihat apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, digunakan uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung < t tabel, pada $\alpha = 5\%$ maka H₀ diterima. Artinya perlindungan ekonomi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.
2. Jika nilai t hitung > t tabel, pada $\alpha = 5\%$ maka H₀ ditolak. Artinya perlindungan ekonomi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Berdasarkan output komputer (lampiran output

SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,254 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r Product-Moment untuk $n = 61$ pada lampiran output SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. Hasil Uji Validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=61)	Ket
1.	A1	Perlindungan Ekonomis (X ₁)	0,553	0,254	valid
2.	A2		0,743		
3.	A3		0,689		
4.	A4		0,683		
5.	A5		0,754		

Sumber : Data Primer, 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid karena mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis sebesar 0,254, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas Alat Ukur

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan

Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Menurut Malhotra, (2006 : 305) koefisien yang dapat diterima diatas 0,60.

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat keandalan telah memenuhi persyaratan Malhotra, (2006 : 305). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Rata-rata	Item Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Perlindungan Ekonomis (X ₁)	4,036	5	0,716	Handal
2.	Kesejahteraan Tenaga Kerja (Y)	3,761	5	0,700	Handal

Sumber : Data Primer, 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu untuk variabel perlindungan ekonomis (X₁) diperoleh nilai alpha sebesar 71,6 persen, variabel kesejahteraan tenaga kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 70,0 persen, dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi salah satu persyaratan menurut Malhotra.

Persepsi Responden Terhadap Indikator Penelitian

Persepsi Terhadap Perlindungan Ekonomis

Perlindungan ekonomis yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah perlindungan atau jaminan ekonomi dari perusahaan terhadap karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini;

Tabel. Indikator Perlindungan Ekonomis

No.	Variabel	Sgt Tdk		Tdk		Krg		Setuju		Sgt		Rata-rata
		Setuju		Setuju		Setuju		Setuju		Setuju		
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
		1		2		3		4		5		
1.	Penetapan gaji telah sesuai dengan standar upah minimum provinsi	0	0,0	0	0,0	5	8,2	51	83,6	5	8,2	4,00
2.	Komponen upah/gaji termasuk uang makan dan transportasi	0	0,0	0	0,0	6	9,8	50	82,0	5	8,2	3,98
3.	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan	0	0,0	0	0,0	3	4,9	52	85,2	6	9,8	4,05
4.	Perusahaan menyediakan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan	0	0,0	0	0,0	4	6,6	51	83,6	6	9,8	4,03
5.	Perusahaan menyediakan jaminan hari tua/ dana pensiun	0	0,0	0	0,0	5	8,2	44	72,1	12	19,7	4,11
Rerata											4,03	

Sumber : Data Primer, 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel perlindungan ekonomis diperoleh nilai rerata sebesar 4,03, atau responden menyatakan setuju bahwa perlindungan ekonomis yang diberikan oleh PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja outsourcing. Hal ini dapat dilihat pernyataan responden mengenai penetapan gaji telah sesuai dengan standar upah minimum provinsi diperoleh nilai rata-rata 4,00, pernyataan mengenai komponen upah/gaji termasuk uang makan dan transportasi diperoleh nilai rata-rata 3,98, pernyataan mengenai perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan diperoleh nilai rata-rata 4,05, pernyataan

mengenai perusahaan menyediakan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan diperoleh nilai rata-rata 4,03, dan pernyataan mengenai perusahaan menyediakan jaminan hari tua/ dana pensiun diperoleh nilai rata-rata 4,11 pada satuan skala likert.

Persepsi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan tenaga kerja merupakan kesejahteraan yang diperoleh oleh karyawan selama bekerja dalam lingkungan perusahaan sesuai dengan tugas dan fungsinya, seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel. Indikator Kesejahteraan Tenaga Kerja

No.	Variabel	Sgt Tdk		Tdk		Netral		Setuju		Sgt Setuju		Rata-rata
		Ssetuju		Setuju		Fr	%	Fr	%	Fr	%	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
		1		2		3		4		5		
1.	Perusahaan menyediakan layanan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk organisasi tenaga kerja	0	0,0	0	0,0	8	13,1	52	85,2	1	1,6	3,89
2.	Pendapatan yang anda terima telah dapat memenuhi kebutuhan hidup	0	0,0	2	3,3	7	11,5	51	83,6	1	1,6	3,84
3.	Pendapatan yang di terima dapat anda tabung.	0	0,0	4	6,6	16	26,2	40	65,6	1	1,6	3,62
4.	Pendapatan yang anda terima mampu menjamin kesehatan sekeluarga	0	0,0	2	3,3	28	45,9	30	49,2	1	1,6	3,49
5.	Anda merasa nyaman dalam bekerja	0	0,0	1	1,6	0	0,0	60	98,4	0	0,0	3,97
Rerata											3,76	

Sumber : Data Primer, 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas juga dapat dijelaskan bahwa variabel perlindungan teknik diperoleh nilai rerata sebesar 4,03, atau responden menyatakan setuju bahwa kesejahteraan tenaga kerja dipersepsikan secara positif oleh tenaga kerja outsourcing atau responden menyatakan positif terhadap semua pernyataan tersebut. Hal ini dapat dilihat pernyataan responden mengenai perusahaan menyediakan layanan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk organisasi tenaga kerja diperoleh nilai rata-rata 4,08, pernyataan mengenai pendapatan yang anda terima telah dapat memenuhi kebutuhan hidup diperoleh nilai rata-rata 4,03, pernyataan mengenai Pendapatan yang di terima dapat anda tabung diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05, pernyataan responden mengenai pendapatan yang anda terima mampu menjamin kesehatan sekeluarga diperoleh nilai rata-rata 3,97, dan pernyataan responden mengenai Anda merasa nyaman dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,05 pada satuan skala likert. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan tenaga kerja

outsourcing pada PT. PLN (Persero) dipersepsikan secara positif oleh karyawan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dengan menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, dimana dalam hal ini ada 2 jenis asumsi yang digunakan yaitu :

- Pengujian Normalitas
- Pengujian Multikolinearitas

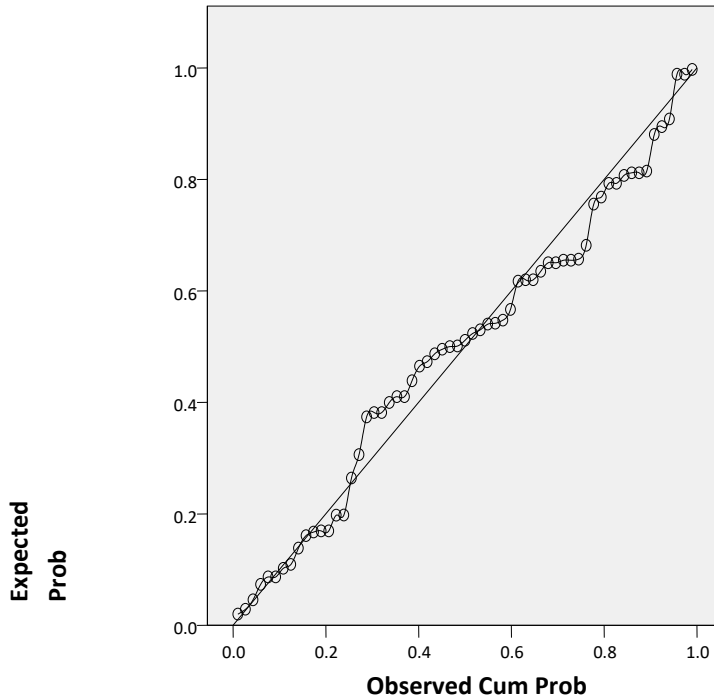
Adapun pengujian dari masing-masing uji asumsi klasik dapat dijelaskan sebagai berikut:

▪ Normalitas

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Residual variabel yang terdistribusi normal akan terletak disekitar garis horizontal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Berdasarkan dari gambar normal P-P Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standarized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Seperti terlihat pada gambar berikut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kesejahteraan Tenaga Kerja



Gambar. Normalitas Kesejahteraan Tenaga Kerja

Pengujian Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Bila *Variance Inflation Factor* (VIF) < 5 maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas (Santoso, 2000). Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Perlindungan Ekonomis (X_1)	0,887	1,127	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2013 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis jelaskan bahwa dari kedua variabel yang diteliti menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari angka 10, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dan sesuai pendapat Singgih, (2001).

Pengaruh Perlindungan Ekonomis, Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disebutkan pada bab sebelumnya dimana tujuan penelitian pertama adalah untuk mengetahui pengaruh perlindungan ekonomis terhadap

kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe dan juga sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu: pengaruh perlindungan ekonomis, baik secara

simultan maupun parsial terhadap kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe. Pembuktian hipotesisnya seperti dijelaskan pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel. Pengaruh Perlindungan ekonomi Terhadap Kesejahteraan Tenaga Kerja

Nama Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig
	B	Beta		
Konstanta (a)	2,427		14,214	0,000
Perlindungan Ekonomis (X ₁)	0,145	0,423	4,688	0,000

Sumber : Data Primer, 2013 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.427 + 0.132X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

Koefisien Regresi (α):

- Konstanta sebesar 2.427. Artinya jika faktor perlindungan ekonomis (X₁), dianggap konstan, maka besarnya kesejahteraan tenaga kerja outsourcing adalah sebesar 2.427 pada satuan skala likert atau kesejahteraan tenaga kerja outsourcing pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe masih relatif rendah, dengan asumsi variabel perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknik, tidak mengalami perubahan atau bersifat tetap.
- Koefisien regresi perlindungan ekonomis (X₁) sebesar 0.145. Artinya bahwa setiap 100%

perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel perlindungan ekonomis yang diberikan oleh perusahaan, maka secara relatif akan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe sebesar 14.5%, dengan demikian semakin tinggi perlindungan ekonomis yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel perlindungan ekonomis (X₁) mempunyai pengaruh dominan terhadap tingkat kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.145. Hal ini mengindikasikan bahwa program perlindungan ekonomis mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

▪ **Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel perlindungan ekonomis, terhadap kesejahteraan tenaga kerja (Y) berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel. Model Summary

R	R _{Square}	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	Durbin Watson	Keterangan
0,767	0,588	0,567	0,147	2,402	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, 2013 (diolah)

- Koefisien korelasi (R) = 0.767 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 76.7%. Artinya kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe sangat erat hubungannya dengan faktor perlindungan ekonomis (X_1). Dengan demikian variabel perlindungan ekonomis, dapat dijadikan indikator untuk mengukur hubungan variabel tersebut terhadap tingkat kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe.
- Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0.588. Artinya sebesar 58.8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kesejahteraan tenaga kerja) pada PT. PLN

(Persero) Area Lhokseumawe dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan pada faktor perlindungan ekonomis (X_1). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 41.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, artinya masih ada 41.2% lagi kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

▪ Pengujian Secara Simultan

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh perlindungan ekonomis, dalam hubungan dengan kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel. Analisis of variance (anova)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Regresi	1,762	3	0,587	27,155	2,766	0.000
Sisa	1,233	57	0,022			
Total	2,996	60				

Sumber : Data Primer, 2013 (diolah)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 27,155, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,766. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat di ambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel perlindungan ekonomis (X_1), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe.

Dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perlindungan ekonomis (X_1) terhadap kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe (Y), dengan demikian hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), karena diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0.000 atau tingkat signifikansi dibawah $\alpha = 5\%$.

Hasil Uji-t (Secara Parsial)

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja pada

PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe secara parsial (setiap variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel 4.9, dimana dapat diketahui besarnya t_{hitung} untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$.

- Hasil penelitian terhadap variabel perlindungan ekonomis diperoleh t_{hitung} sebesar 4.688, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel perlindungan ekonomis berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe.

Implikasi Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis alternatif bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe melalui indikator perlindungan ekonomis, hal ini

dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel yang diteliti baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa semua indikator yang diteliti berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe, dimana perlindungan ekonomis (X_1), berpengaruh terhadap kesejahteraan tenaga kerja pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe.

Implikasi penelitian ini mengindikasikan bahwa perlindungan ekonomis yang diberikan oleh pihak PT. PLN (Persero) mempunyai dampak terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing dapat dilihat dari penetapan gaji telah sesuai dengan standar upah minimum provinsi, komponen upah/gaji termasuk uang makan dan transportasi, kemudian perusahaan menyediakan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan serta perusahaan menyediakan jaminan hari tua/dana pensiun.

Dengan demikian pengaruh perlindungan hukum ketenagakerjaan yang terdiri perlindungan ekonomis, perlindungan sosial, dan perlindungan teknik mempunyai dampak terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja outsourcing pada PT. PLN (Persero) Area Lhokseumawe.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal., 2003, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Edisi pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- C.S.T. Kansil. 2000. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: Pradnya Paramita.
- R.Saliman, Abdul, 2010. *Hukum Bisnis dan Perusahaan (Teori dan Contoh Kasus)* Cetakan ke lima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Subekti, R, 2005. *Pengantar Hukum Pernuruhan*, cetakan Kedua, Jakarta: Pradnya Paramita.
- Soepomo, Imam, 2004, *Aspek Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT raja Grafindo Persada.
- Soegiyosno. 2008. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tjiptono, Fandy. 2008. *Service, Quality & Statisfaction*. Yogyakarta: Andi
- Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 13 tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak dan pengaturan *outsourcing*.
- Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang pengujian terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja (KEP. 220/MEN/X/2004) tentang OUTSOURCING Ketenagakerjaan yang mana terjadi Hubungan Kerja Tidak Langsung Melalui Perusahaan Pemborong Pekerjaan atau Perusahaan Pemborong, Penyedia Jasa Pekerja (Labor Supply)