

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja adalah salah satu elemen esensial di dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu setiap tenaga kerja perlu mendapatkan perlindungan hukum, salah satunya adalah tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.<sup>1</sup> Karena sifat esensial tersebut, seringkali orang tidak berdaya mengembangkannya agar menjadi manusia yang *divergen*.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangatlah kompleks berbagai kasus yang sering kita dengar yaitu penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak terlepas pada perusahaan milik Negara seperti PLN maupun milik swasta, sehingga semangat, kegairahan serta disiplin kerja tenaga kerja kurang terwujud. Selain sumberdaya manusia yang kurang efektif, juga disebabkan oleh rapuhnya fundamental ekonomi yang dibangun, sehingga berpengaruh pada kacaunya sistem manajemen tenaga kerja. Membangun sistem manajemen tenaga kerja memang memerlukan berbagai perangkat dari berbagai pihak, terutama penguasa dan pengusaha. Perangkat hukum mengenai ketenagakerjaan sudah tersedia meskipun masih memerlukan penyempurnaan disesuaikan dengan tuntutan zaman dalam berbagai bidang kehidupan. Namun bagaimana pelaksanaan dari perangkat hukum

---

tersebutlah yang menentukan berhasil atau tidaknya pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Sebagian besar manusia di muka bumi Indonesia menyadari bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, ketenagakerjaan memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan tenaga kerja. Oleh karena itu, sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan
2. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.
3. Memberdayakan tenaga kerja seoptimal mungkin sesuai dengan kemanusiaan.
4. Pemerataan kesempatan kerja agar tercipta kesejahteraan.

Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar perkerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>2</sup>

Penempatan tenaga kerja, sebuah kata yang selalu menjadi pembicaraan

dalam sebuah perusahaan tentunya merupakan perhatian pemerintah. Setiap tahun

persoalan seputar penempatan tenaga kerja selalu menarik untuk dibicarakan, khususnya di lingkungan Perusahaan Listrik Negara (PLN), karena menyangkut nasib seseorang atau sekelompok orang. Terlebih dalam sebuah pemerintahan yang baru saja melakukan pergantian tampuk pimpinan, karena biasanya kepala instansi yang baru tersebut menginginkan orang-orang yang “loyal” terhadap kepemimpinannya. Penempatan tenaga kerja, dimana tujuannya adalah sebuah penyegaran dan menempatkan seseorang itu sesuai dengan kemampuan yang dia miliki, sehingga tugas sebagai abdi negara dan masyarakat benar-benar terwujud. Berpijak dari tujuan ideal itu, maka kiranya dapat dilaksanakan secara profesional. Penempatan tenaga kerja bukan hanya persoalan loyalitas, tapi juga dengan melihat kemampuan dan kredibilitas.

Walaupun mungkin sulit untuk menghilangkan yang namanya Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN), namun kita harus sekuat tenaga meminimalkan “virus” pemerintahan tersebut. Kita harus membalik sinyalemen di masyarakat sekarang, bahwa bila pemimpin berasal dari kelompok tertentu, maka pejabat-pejabat di bawahnya seluruhnya dari kelompok tersebut. Karena yang demikian itu bukanlah ciri-ciri kerja profesional dan modern, tapi budaya yang diselimuti feodalisme.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan tenaga kerja di Perusahaan Listrik Negara ( Persero ) Cabang Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apakah yang menjadi pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja di Perusahaan Listrik Negara (Persero) Cabang Yogyakarta ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan tenaga kerja di Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Cabang Yogyakarta.
2. Untuk menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga kerja di Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Cabang Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pustaka dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi suatu pertimbangan bagi pihak Personalia dalam meningkatkan kualitas ketenagakerjaan melalui penempatan tenaga kerja.

### **E. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja**

Penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai :

Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, kewenangan, serta tanggung jawabnya.<sup>3</sup>

Tenaga kerja adalah : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Penempatan tenaga kerja di Perusahaan Listrik Negara (PLN) adalah : menempatkan tenaga kerja segala jabatan pada posisi yang tepat dengan tujuan membina tenaga kerja agar tercipta kegairahan dan semangat kerja sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan. Penempatan tenaga kerja di Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Cabang Yogyakarta hanya bersifat pembinaan. Dalam arti tenaga kerja yang telah menempati suatu jabatan akan ditempatkan pada jabatan lainnya sesuai dengan kebutuhan.

Prinsip penempatan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau diluar negeri (Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ).

Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas :

1. Terbuka, adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah dan jam kerja. Hal ini
-

dimaksudkan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.

2. Bebas, adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak ada pemaksaan satu sama lain. Pada dasarnya setiap manusia diberikan kebebasan untuk mencari pekerjaan sesuai dengan keinginan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Objektif, adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepentingan pihak tertentu.
4. Adil dan setara tanpa diskriminasi, adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak berdasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik. Namun yang terjadi dewasa ini dalam lapangan pekerjaan, masih ditemukan pembedaan-pembedaan tenaga kerja.

Sasaran penempatan tenaga kerja adalah untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Selain tenaga kerja secara umum ada juga yang disebut dengan Pegawai negeri, mereka memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Ciri khas

... adalah pada pada lembaga pegawai negeri adalah hubungan dinas publik

Pengertian stipulatif dari pegawai negeri adalah sebagai berikut :

Pasal 1 : Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam satu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>4</sup>

Dalam hal ini ada empat hal yang dapat kita rumuskan yaitu :

1. Memenuhi syarat menurut peraturan perundang-undangan
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri atau tugas negara lainnya
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan.

Disamping pengertian stipulatif ada golongan pegawai yang sebenarnya bukan pegawai negeri menurut UU No.43 Tahun 1999 tetapi dalam hal-hal tertentu dianggap sebagai dan diperlakukan sama dengan pegawai negeri. Salah satunya adalah ketentuan peraturan pemerintah No.6 Tahun 1974 tentang pembatasan kegiatan pegawai negeri dalam usaha swasta. Ada beberapa golongan yang bukan pegawai negeri menurut pengertian UU No. 8 Tahun 1974, tetapi PP No.6 Tahun 1974 memberikan perluasan sehingga mencakup banyak golongan pegawai.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri terdiri atas :

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Selain itu PP No.6 Tahun 1974 secara eksplisit menyebutkan juga beberapa pegawai ( yang sebenarnya bukan pegawai negeri ) yang dipersamakan dengan pegawai negeri, yaitu :

1. Pegawai perusahaan ( Perseroan )
2. Pegawai perseroan terbatas (PT) milik negara yang digolongkan berdasarkan Undang-undang.
3. Pegawai Perusahaan Daerah.

Dalam hal ini Perusahaan Listrik Negara yang berbentuk perseroan pada dasarnya tidak termasuk dalam golongan pegawai negeri, namun dipersamakan dengan pegawai negeri. Oleh sebab itulah berlaku hukum kepegawaian pada sistem penempatan tenaga kerjanya.

## **2. Sistem Penempatan Tenaga Kerja**

Organisasi perusahaan adalah kebulatan yang utuh ( terpadu), masing-masing sistem, subsistem, dan sistem penunjangnya dikaitkan dengan oprasi keseluruhan. Semua bagian harus disatukan sebagai satu kebulatan. Manajer tenaga kerja perusahaan dapat memecahkan banyak persoalan dan memajukan efisiensi kerja dengan menerima kebijakan sistem penempatan tenaga kerja dan menjalankan perusahaan, khususnya bidang ketenagakerjaan sebagai suatu sistem dari subsistem yang ada didalamnya.

**Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan :**

Sebagai serangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat dan dirancang

dapat mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

Ruang lingkup pengerahan dan penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Khusus mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur tersendiri dengan Undang-Undang, di samping itu ada pengaturan penggunaan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.

Pada prinsipnya pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Listrik Negara ( Persero ) Area Pelayanan dan Jaringan Cabang Yogyakarta.

### **2. Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Data yang diperoleh dari responden dan nara sumber.

#### **b. Data Sekunder**

Data yang diperoleh melalui studi pustaka yaitu dengan mempelajari atau menggali dari peraturan perundang-undangan maupun buku-buku yang berhubungan dengan pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

### **1. Bahan hukum primer**

- a. UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- c. Undang –Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.

### **2. Bahan hukum sekunder**

Yakni bahan hukum yang memberikan penjelasan lebih lanjut terhadap bahan hukum primer yang meliputi buku-buku yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

### **3. Bahan hukum tersier**

Yakni bahan yang berasal dari kamus hukum

## **3. Metode Pengumpulan Data**

### **a. Studi Pustaka**

Digunakan untuk mengumpulkan data sekunder seperti buku, majalah, bahan-bahan hukum primer dan skunder.

### **b. Wawancara**

Dilakukan dengan wawancara yaitu proses tanya jawab secara lisan antara dua pihak yang mempunyai kaitan dengan masalah yang akan diteliti guna mendapatkan keterangan yang diperlukan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan dua jenis pertanyaan : pertama, wawancara terstruktur, yaitu daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh penulis sebagai panduan. Dan kedua wawancara tidak terstruktur

yakni menggunakan pertanyaan yang ada sebelumnya, dimana sifatnya informal. Adapun nara sumbernya ( informan ) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua pihak terkait baik primer ( pihak yang menjadi fokus utama wawancara) maupun skunder ( pihak yang menjadi fokus pelengkap dalam wawancara , dengan harapan semua informasi yang diperoleh dapat menjadi data yang lengkap dan akurat dalam memahami obyek yang diteliti.

#### **4. Analisis Data**

Analisis data yang bersifat kualitatif adalah menuturkan dan menafsirkan data yang ada, misalnya mengenai situasi yang dialami, suatu hubungan kegiatan, tentang mekanisme dan proses yang sedang berlangsung.

Penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif atau deduktif yaitu dari pola umum ke pola khusus dan sebaliknya dari pola khusus ke pola umum.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan didalam penulisan dan pembahasan hasil penelitian, maka dibuat sistematika penulisan sebagai berikut :

**BAB I :** PENDAHULUAN, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika

**BAB II :** TINJAUAN UMUM PENEMPATAN TENAGA KERJA,  
bab ini menguraikan tentang pengertian tenaga kerja,  
pengertian penempatan tenaga kerja , azas-azas  
penempatan tenaga kerja, faktor-faktor penempatan  
tenaga kerja, sistem penempatan tenaga kerja, Antar  
Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Antar Negara  
(AKAN), penempatan tenaga kerja asing, arti fungsi  
manajemen tenaga kerja.

**BAB III :** HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan dua hal yaitu tentang karakteristik  
PT.PLN (Persero) yang terdiri atas : sejarah umum,  
maksud dan tujuan pendirian PT.PLN (Persero ) dan  
bidang lapangan usaha PT.PLN.

Kemudian tentang penempatan tenaga kerja PT.PLN  
(Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Cabang  
Yogyakarta yang terdiri atas : Tujuan penempatan tenaga  
kerja PT.PLN (Persero ) Cabang Yogyakarta, Mekanisme  
penempatan tenaga kerja, Faktor-faktor yang melandasi  
penempatan tenaga kerja,

**BAB IV :** PENUTUP