LAMPIRAN III

Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Jum'at, 23 Desember 2016

Waktu : 10.47 WITA

Lokasi : Kantor Bagian HR PT. PERTAMINA BALIKPAPAN REFINERY UNIT 5 di daerah Kebun Sayur, Balikpapan

Keterangan:

P : Penulis

N : Narasumber

N: Jadi kalau untuk Pertamina RU 5 kita ada *temen-temen outsourcing* yang kita *sebutin* namanya Tenaga Kerja Jasa Penunjang. Kita *sebutnya* TKJP. Itu sifatnya rutin dia ada terus *kalo* secara kontrak pun akan diperbaharui terus *entah* dia dalam 1 tahun atau 2 tahun, dia akan terus-terusan ada. Nah ini *kan* ada beberapa pertanyaan yang menyatakan tenaga kerja *outsoucring*, tapi ada tenaga kerja kontrak langsung. Ini maksudnya saya *mau* konfirmasi ulang karena di Pertamina khususnya di RU 5 tenaga *outsourcing* itu ada yang sifatnya rutin ada yang non rutin, seperti itu. Kalau yang kami kelola secara ke-HRan yang masuk dalam peranannya SDM dalam artian ini yang sifatnya rutin jadi akan ada terus disini, itu kita sebutnya sebagai TKJP, TKJP rutin. Disini kan ada pertanyaannya nih pertama sejak kapan perusahaan menggunakan tenaga kerja *outsourcing*? Kalau secara data saya tidak memegang karena intinya pada saat saya ditugaskan kesini, saya kan sekarang di bagian *outsourcing management*,

cuman *outsourcing management* baru ada sekitar tahun 2013 jadi mba mungkin tau sejarah *outsourcing* itu kenapa baru 2013 diatur sedemikian ketatnya karena memang secara regulasi dari pemerintah jadi waktu itu ada unsur politisnya yang mengharuskan perusahaan *outsourcing* itu menghitung masa kerja dari tenaga kerja *outsourcing*, jadi masa kerjanya mereka diperhitungkan dalam menentukan upahnya mereka dan itu baru diatur di 2012-2013, tapi sebelum itu Pertamina sebenarnya sudah menggunakan *outsourcing cuman* secara aturannya, intinya belum ada bagian yang khusus menangani seperti sekararang. Jadi kalau pertanyaannya sejak kapan menggunakan *outsourcing,* saya kurang tau pastinya sejak kapan, tetapi dari data yang saya miliki ada tenaga kerja yang sudah 25 tahun masa kerja. Itu berarti kan sudah dari tahun 1900 atau mungkin dari sejak Pertamina RU 5 ini ada sudah menggunakan tenaga kerja *outsourcing* saya belum bisa untuk memberi jawaban untuk kepastiannya.

P : Iya pak. Pertanyaan nomor 2 Apakah kontrak kerja hanya dilakukan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing?

N : Terus pertanyan nomor 2 maksudnya ini apa?

P : *Kan* kalau yang saya pelajari di kampus itu kalau *outsourcing* dari Perusahaan Serikat Kerja, tapi ada *juga* perusahaan lain yang *ngambilnya nggak* ini, kontrak kerjanya *nggak* ini apa namanya *nggak* dari perusahaan tapi langsung pekerja *outsourcing*-nya sama perusahaan

N : Sama Pertamina dalam artian *gitu*?

P : *He-eh, He-eh gitu*.

N : Bahasanya *gini*, Pertamina berarti disini Pemberi Kerja

P : Iya, Perusahaan Pemberi Kerjanya

N : Ya, kalau dari yang apa, yang menerima, menerima pekerjanya berarti perusahaan, kita *bilangnya* disini Perusahaan Jasa Penunjang.

P : *Oh*

N : *Nah*, sebenarnya tenaga kerja *outsourcing* itu adalah karyawannya Perusahaan Jasa Penunjang itu.

P : Iya

N : Iya *kan* seperti itu. Kita mengkontrak untuk ke Perusahaan Jasa Penunjang untuk disediakan tenaga *outsourcing* misalnya berapa banyak seperti itu. *Kan* konsepnya seperti itu ya untuk *outsourcing* itu ya.

P : *Hm*. Iya.

N : *Nah*, kontrak kerjanya *si* tenaga kerja *outsourcing* dalam hal ini TKJP-nya itu adalah ke Perusahaan Jasa Penunjangnya.

P : Iya

N : *Gitu*. Pertamina, kontraknya sama *si* Perusahaan Jasa Penunjangnya, *gitu*. Sistemnya seperti itu

P : Iya

N : Jadi *gitu* ya nomor 2 itu ya.

P : Iya

N : Lalu nomor 3. Apakah dalam perekrutan tenaga kerja outsourcing terdapat kontrak kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja outsourcing secara langsung? Ini yang tadi ya.

P : yang tad itu berarti lewat Perusahaan Jasa Penunjang

N : Ya. Jadi, semua kontrak antara tenaga kerja *outsourcing* itu langsung ke Perusahaan Jasa Penunjangnya. Jadi, diawal tahun kontrak itu *biasanya* saya dari *outsourcing management* akan meminta *copynya* bahwa mereka sudah memiliki kontrak kerja sama antara kedua belah pihak, dan itu *harusnya* nanti dilaporin dari pihak Perusahaan Jasa Penunjang ke DisNaKer setempat. Itu *harusnya* dilaporkan. Itu nomor 3. Ini saya jawab langsung aja *kali* ya. Kalau ada yang kurang jelas atau apa langsung ditanyain aja.

P : Iya

N : Apabila ada kontrak kerja secara langsung dengan pekerja dalam bentuk apakah kontrak kerja tersebut? Apakah ada kontrak langsung dengan pekerja ini gimana ini maksudnya?

P : Itu udah tadi *mas kejawab, kan nggak* ada kontrak secara langsung dengan pekerja *kan* berarti nggak ada.

N : *Oh* iya kontraknya dengan Perusahaan Jasa Penunjangnya ya *gitu*. Jenis pekerjaan apa saja yang *biasanya* diberikan kepada para tenaga kerja *outsourcing*? *Nah* ini jenis pekerjaannya sebenarnya diatur. Kalau di aturan secara pemerintahan di PermenNaKer No 19 kalau *nggak* salah. *Nah*, dari *situ* diturunkan lagi secara aturannya Pertamina, kita *juga punya*. Kita *juga punya* beberapa direktorat. RU 5 merupakan bagian dari direktorat pengolahan. Ada lagi direktorat keuangan, direktorat pemasaran. RU 5 ini direktorat pengolahan. RU 5 ini *punya* sub-sub yang *bisa* dianggap sebagai tenaga kerja penunjang, *gitu*. Jadi, kalau jenis pekerjaan apa saja yang biasanya diberikan kepada para tenaga kerja *outsourcing, eh* saya menjawabnya pekerjaan penunjang yang sesuai dengan PermenNaKer no 19. Disitu intinya *kan* selain pekerjaan *Core* ya, kalau pekerjaan *core* ydi kita itu adanya pekerjaa yang di dalam kilang dalam hal ini yang terkait dengan pengolahan bahan baku minyak menjadi BBM, itu yang *nggak boleh* di

outsourcingkan, selain itu *boleh* di *outsourcingkan*. Pekerjaan administrasi, ini contohnya *aja nih*, administrasi, pekerjaan pengamanan dalam hal ini *security*, pekerjaan kebersihan *cleaning* itu kita kontrak *pake outsourcing*.

P : Berarti *pake outsourcing mas* ya.

N : Itu *bisa pake outsourcing*. Apakah ada peraturan khusus perusahaan terkait jenis pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh tenaga kerja *outsourcing* terlepas dari peraturan UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 pasal 65 dan 66? Ya itu ada saya *bilang*, ada aturannya, ada aturan khususnya, dan itu kita *juga* melapor ke DisNaKer setempat bahwa jenis-jenis pekerjaan ini adalah jenis-jenis pekerjaan yang secara legalitasnya diakui oleh Kementrian BUMN. Jadi kalo BUMN, Pertamina kan BUMN

P : Iya BUMN

N : Dibawahnya Kementrian BUMN berarti, *gitu*. Jadi, kita mengajukan dulu *nih* ke Kementrian BUMN ini *loh* jenis-jenis pekerjaan yang kami *mau outsourcingkan*. *Nanti* dari mereka *oh ok*, misalnya disetujui *boleh*, *baru* dari hasil itu disahkan kita lapor ke Dinas Tenaga Kerja.

P : Berarti *harus tetep lapor* pak ya, *lapor* ke DisNaKer setempat.

N : ke DisNaker setempat. *Nah*, kalau pelaporannya *kebetulan* RU 5 sudah *lapor,cuman* kalau dimana kalau di Balikpapan *kan* sebernernya ada 2. Ada RU sama ada MOR. Itu sebenarnya 2 direktorat *beda*. Satunya direktorat pengolahan satunya direktorat pemasaran. *Nah*, sebenarnya mereka berdua pun ini *punya* jenis pekerjaan yang di *outsourcingkan* berbeda. Jadi, se*harusnya* mereka *juga lapor* atau secara keseluruhan itu *dilapor* oleh kantor pusat.

P : *Hm.*

N : Jadi kantor pusat *kan punya* semua direktorat, dia yang melaporkan semua ke DisNaKer. *Kemaren memang sempet* ada, ada semacam apa ya perbedaan pendapat. Jadi, *temen-temen* DisNaKer *sini harusnya* RU 5 *juga melapor*, unit *harusnya melapor*, tapi ada *juga* yang *sempet menyatakan harusnya* yang *lapor tuh* cukup dari pusat aja, tapi akhirnya *kemaren* kita *lapor*.

P : *Oh ok*

N : Jika ada kegiatan pokok perusahaan yang menggunakan tenaga kerja outsourcing, apakah ada pembatasan wewenang atau apakah ada peraturan pembatas yang berlaku bagi pekerja outsourcing (karena bukan pekerja tetap)? Ada batasannya. Jadi, sebenarnya dalam pembuatan kontrak, kontrak Pertamina dan Perusahaan Jasa Penunjang itu kita menyampaikan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan oleh TKJPnya. Saya lebih *familiar* panggilnya TKJP ya *gpp* ya?

P : Iya iya *gpp*.

N : Kita bikin deskripsi pekerjaan yang akan dikerjakan yang bisa dilakukan oleh TKJP dan itu tidak boleh sama dengan yang dilakukan oleh pekerja organik dalam artian pekerjaan asli Pertaminyanya, itu sudah ada dituangkan dalam kontrak kita.

P : *Hm*, berarti beda ya.

N : Beda memang beda. *Hm*, mereka *kan* kalau disini istilahnya lebih banyak membantu, membantu kami dalam artian menunjang operasional. Berapa jumlah waktu kerja yang diberlakukan perusahaan pada pekerja outsourcing? Sebenarnya sama jam kerjanya dalam artian pekerja harian itu dari jam 07.00-16.00 WITA, kalau yang *shift* itu ya tergantung waktu *shiftnya*. *Shift* tau tapi *kan* ya *shift*?

P : Tau

N : *Nah*, yang kami batasi adalah jam kerja lembur karena dia masuk di kontrak, *gitu*. Jam kerja lemburnya itu kita batasi sebenarnya, *eh* lembur itu kita batasin 60 jam/bulan setelah dikonversi. Tau perhitungan lembur yang dikonversi maksudnya? *Kan* karena dia ada aktualnya tapi nanti pada saat dihitung konversinya

P : 60 jam/bulan setelah dikonversi?

N : 60 jam/bulan setelah dikonversi itu batas lemburnya. Sebenarnya *sih* kalau memang lebih nyatanya, aktualnya ternyata lebih dari 60 jam tetap kita bayarkan nanti upahnya, upah lemburnya tetap kita bayarkan namun prosedurnya beda dengan yang dibawah 60 jam, tapi secara, secara apa, secara normatifnya tetap kita batasi 60 jam.

P : *Oh ok*

N : Apakah waktu kerja pekerja outsourcing sama dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung? Ini gimana?

P : Aku juga bingung *ntar* coba baca dulu, sama bukan *sih*.

N : Kalau saya *kok agak mirip* sama yang nomor 8 ya?

P : *He-eh* iya, sama kayaknya, iya sama sudah *kejawab* tadi.

N : Sudah ya?

P : *He-eh*. *Oh* ya *mas*, sebelum masuk ke yang sistem pengupahannya *kan* berarti ada kontrak kerja *tuh?*

N : Iya

P : Berarti *kan* nanti tenaga kerja *outsourcing* berarti dijelaskan *kan* kontraknya, berarti *ntar* tenaga kerja *outsourcingnya* tetap *ngikutin* peraturan yang dari Pertaminanya *kan*?

N : Iya. Dia akan ikuti peraturan dari Pertaminanya. Jadi, kalau untuk tenaga TKJP, maaf ya saya bilangnya TKJP

P : Iya

N : Jadi TKJP itu sangat apa, memang sangat diatur kalau di Pertamina ini. Struktur upahnya, apa tindakan-tindakan mereka itu semuanya sudah diatur sama Pertamina. *Okay*. Bagaimana sistem pengupahan (mekanisme pembayaran upah) para tenaga kerja *outsourcing* pada perusahaan? Kalau sistem pengupahannya jadinya ya karena kita kontraknya sama *vendor, vendornya* yang bayarin ke TKJPnya. *Nanti si vendor,* Perusahaan Jasa Penunjangnya itu menagih ke Pertamina.

P : Menagih ke Pertamina. *Oh* berarti Pertamina yang membayar ke *vendor, nanti vendor* yang kasih

N : Iya, tapi secara alurnya mereka dulu yang bayar. *Nanti, setelah* mereka bayar ke TKJPnya, *nanti* baru *setelah* itu ditagihkan ke Pertamina. Apakah kesepakatan jumlah upah atau kompensasi kerja telah dibuat pada kontrak kerja atau ada aturan lain terkait jumlah upah atau kompensasi yang diberikan? Ada. *Nah,* ini yang saya bilang tadi. Kita *punya* SK ya "Surat Keputusan" dari Direktur kami yang mengatur, upahnya mereka *pun* kita atur. Jadi, mereka *punya grading*. Kita *grading, si* A dibayar dengan komposisi ini, *si* B dibayar dengan komposisi ini, C segini misalnya seperti itu. Itu sudah, sudah ada aturannya dan itu sudah dituangkan dalam kontrak, jadi si *vendor* akan membayarkan sesuai dengan yang sudah kita perjanjikan di awal. Jadi, misalnya ini ya *nanti* kamu bayar dengan

upah *segini* ya, itu semua sudah dituangkan dalam kontrak, *gitu*. Itu ada Sknya, SK dari direktorat SDM kami.

P : *Ok*

N : Bagaimana dengan jumlah upah (range upah: sesuai UMR atau tidak) yang diterima pekerja outsourcing yang ditempatkan pada kegiatan pokok perusahaan (jika ada)? Intinya semua TKJP di lingkungan Pertamina, SK pengupahannya diatur di kantor pusat

P : Diatur di?

N : Kantor pusat, Sknya. *Nanti*, akan diturunkan ke unit, tapi dasarnya adalah UMK masing-masing kota dan selalu diatas dari UMK. Jadi, UMK kota itu sebagai batas bawah, *nanti* kita *punya persentase* berapa dan menghitungkan masa kerjanya lagi. Jadi, ada 2, ada 2 tingkatan diatas UMK sebenarnya.

P : Masa kerja dan apa tadi?

N : Pertama, pertama UMKnya dulu, anggaplah di Balikpapan Rp 2.225.000, kita *nih* terendahnya ada 105% dari UMK itu yang kita *patok* 105% dari UMK itu yang terendah untuk masa kerja 0 tahun. *Nanti*, masa kerja 1 tahun beda lagi, 2 tahun beda lagi, 3 tahun beda lagi akan terus diakumulasi.

Apakah sama dengan yang diterima dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung atau berbeda (jika terdapat aturan pembatasan wewenang)? Gimana maksudnya?

P : *Eh*, kalau dari yang saya baca *kan* ada perusahaan yang memperkerjakan *outsourcing* ke pekerjaan pokok *juga*, itu dia terdapat perbedaan *hm* apa pembatasan wewenang itu dan gaji yang diterima *pun juga* berbeda, *gitu* walaupun kerjanya sama dengan pekerja tetap

N : *Oh*, kalau *hm*, saya sebenarnya masih *agak* bingung dengan pekerja kontrak langsung. Bedanya pekerja tetap sama pekerja kontrak langsung apa?

P : Sama *mas cuman* bahasaku. Iya ya

N : Kalau, iya pekerja tetap sama pekerja kontrak langsung itu sebenarnya *harusnya* sama *gitu*, karena kita dari Pertamina *menghire* orang tersebut, *cuman* yang membedakan yang di Pertamina itu kita sebutnya yang satu PWT yang satu PWTT. PWT itu Pekerja Waktu Tertentu itu misalnya kontrak harus disebutkan durasinya tapi langsung oleh Pertamina, *gtiu*. Misalnya, saya dikontrak Pertamina *cuman* 1 tahun misalnya seperti itu tapi langsung oleh Pertamina, alau *outsourcing kan nggak*. *Outsourcing* itu dia pasti harus ada, ada jembatannya Perusahaan Jasa yang menungjang *gitu loh*. Itu kalau yang, yang saya tangkap ya pekerja tetap *cuman* bedanya itu aja satunya PWT satunya PWTT yang tidak tertentu, itu sampai dengan *nantinya* dia pensiun. *Nah*, kalau ditanya apakah sama, ini samanya dengan mana nih

P : Kayaknya pekerja kontrak tidak langsung *deh*, itu kurang tidaknya itu *mas*

N : Berarti tidak langsung dalam artian *outsourcing*?

P : *He-eh*

N : Beda, jelas. Jadi, kalau yang dasarnya dari, kalau yang *outsourcing* dasarnya adalah UMK tapi kalau yang pekerja tetapnya itu, ya tetap diatas UMK *cuman* secara rumusnya beda dengan yang dihitungkan oleh *temen-temen* TKJP, memang sudah dibedakan, tapi ada juga tenaga *outsourcing* lain yang sifatnya tidak rutin, *kan* tadi disebutkan nih ada yang rutin tetapi ada *juga* yang tidak rutin, tenaga ahli kami *nyebutnya*. Kita tetap kontrak sama *vendor* tapi dia sifatnya ahli beda sama TKJP yang rutin, kalo ahli kita butuhnya kalau ada proyek-proyek tertentu, itu beda lagi tarif pengupahannya. Dia arahnya ke Inkindo. Tau inkindo? Itu

semacam kayak tarifnya tenaga-tenaga *expert* disitu, diatur disitu yang sifat pekerjaannya lebih spesifik dan membutuhkan keahlian khusus. Itu sebenarnya *sih juga* termasuk salah satu tenaga kerja *outsourcing juga cuman* tidak dikelola oleh HR secara keseluruhan karena sifatnya tidak rutin. Apakah pekerja outsourcing mendapatkan THR pada hari-hari besar atau bonus jika perusahaan mengalami keuntungan? Ya, bonus tidak, karena yang diatur di pemerintah adalah THR.

P : Jam lembur tadi yang sudah dijelaskan bapak tadi ya

N : *He-eh*

P : yang 60 jam/bulan

N : Apakah pekerja outsourcing juga dikenakan jam lembur/ jam tambah kerja? Ya dia dibayar jika ada lembur. Apakah ada upah tambahan jika pekerja outsourcing mendapatkan jam lembur/jam kerja tambahan? Ini mirip nomor 15 ya intinya

P : *He-eh*

N : Nomor 17 Apakah tenaga kerja outsourcing juga mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung sebagaimana pekerja outsourcing juga berhak mendapatkan perlindungan dalam bekerja? Misal dalam bentuk asuransi kesehatan (Jaminan sosial tenaga kerja). Saya kurang paham *sih* pertanyaannya karena pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung, intinya untuk pekerja yang TKJP mereka TKJP rutin itu dia secara asuransi kesehatan yang diatur sesuai pemerintah adalah BPJS Ketenagakerjaan. Itu diatur dan juga kita bayarkan dalam artian mana yang dibebankan, karena BPJS ada yang pemberi kerja dan ada yang pribadi, yang ditanggung oleh pemberi kerja adalah yang Pertamina bayarkan ke Perusahaan Jasa Penunjangnya, *nanti* akan disetor ke BPJS.

P : Melalui Perusahaan Jasa Penunjang *juga* ya pak pembayarannya

N : Melalui perusahaan *juga*. Tidak ada pembayaran TKJP secara langsung pasti melalui *vendor*. Jadi, mereka mendapatkan BPJS Kesehatan Tenaga Kerja untuk asuransinya.

P : Fasilitas yang juga bisa digunakan selain asuransi yang bisa digunakan oleh TKJP?

N : *Hm,* contohnya apa? Kalau fasilitas, fasilitas apa *nih?*

P : Misalnya kayak tempat beribadah, istirahat,

N : Beribadah ada. Mereka kalau beribadah selalu *bareng-bareng*. Contohnya mungkin *kayak gini* ya kita ada fasilitas *Main Hall* Benua Patra. Tau *Main Hall* Benua Patra ya?

P : Iya tau

N : *Nah, Main Hall* Benua Patra *kan* sbenarnya *kan* miliknya Pertamina, fasilitasnya Pertamina. Kalau kita mau adakan pribadi, misalnya pernikahan *kan* biasanya dapat diskon kalau dari pihak pekerjanya, begitupun dengan tenga kerja TKJPnya (*outsourcingnya*). Kalau dia *outsourcingnya* Pertamina dia biasanya dapat diskon, *cuman* memang beda, beda tarifnya. Misalnya, Pertamina 100, TKJP 200 tapi mereka bisa mendapatkan fasilitas-fasilitas seperti itu ada. Apakah ada kompensasi bagi pekerja outsourcing yang terkena musibah? Kompensasi secara langsung yang diberikan oleh perusahaan dalam artian kita membayarkan itu transfer ke TKJP itu nggak ada. Musibah dalam artian maksudnya?

P : Kecelakaan atau hal apa

N : Jadi kalau kecelakaan itu sebenarnya sudah dtanggung oleh BPJS itu yang sudah ditetapkan oleh Pertamina kita bayarkan sesuai dengan ketentuan, namun ini

biasanya kalau secara pribadinya ya pekerjanya *aja*, misalnya ada pekerja TKJP saya yang sakit seperti itu walaupun dia ya dia sudah *dicover* oleh BPJS seperti itu tapi kalau kita mau memberikan bantuan ya paling kita *yuk patungan yuk* buat bantu ini secara pribadi *cuman* itu aja *sih*, tapi secara khusus dimasukkan dalam kontrak *nggak* ada, dia adanya hanya yang BPJS aja.

P : Berarti semua sudah *tercover* dari yang BPJS Kesehatannya itu ya pak?

N : Kalau unntuk ya seharusnya kan kalau kesehatan, asuransi kesehatan BPJS Kesehatan kalau keselamatan kerja itu *harusnya* sudah *tercover* disitu semuanya. Dalam sistem pengupahan perusahaan, apakah ada pemotongan upah? Misal jika pekerja sedang sakit atau alasan lain. Kalau sakit kita *nggak* potong upahnya, yang kita potong adalah kalau dia *mangkir* dalam artian dia *nggak* ada keterangan, dia tidak hadir tapi tidak ada keterangan.

P : Ada batasannya berapa kali *nggak* hadir?

N : 5 hari berturut-turut dia *mangkir* sudah kita potong upahnya, tapi kalau secara ketentuannya 5 hari itu dia tidak hadir tanpa ada berita, kita bisa kembalikan dia ke PJPnya, karena kita sudah tidak mau menggunakan dia lagi yang bersangkutan.

P : Bisa langsung dikembalikan ya

N : Kita bisa langsung kembalikan langsung

P : Walaupun kontraknya belum habis?

N : Walaupun kontraknya belum habis, karena melanggar ketentuan, itu soalnya di perjanjian sudah dikatakan itu kalau misalnya dia *mangkir* sebagai salah satu pelanggaran berat. Apakah tenaga kerja *outsourcing* dapat menikmati fasilitas yang sama dengan fasilitas bagi pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung yang ada di perusahaan? Ini tadi sudah ya

P : *He-eh* tadi sudah.

N : Apakah ada kebijakan atau aturan khusus dari perusahaan sendiri bagi pekerja *outsourcing*? Maksudnya perusahaan sendiri ini *si vendornya* atau Pertamina?

P : PertaminANya sendiri

N : Pertamina ada seperti yang saya bilang tadi Surat Keputusan, itu mengatur semua ketentuan terkait dengan tenaga *outsourcing*

P : Surat Keputusan yang dari Direktur tadi?

N : Iya

P : Tata cara pemutusan kerja?

N : Sebenarnya tidak sampai sejauh ini ya, sepengalaman saya disini saya belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja jika yang bersangkutan tidak melanggar ketentuan. Jadi, pemutusan kerja itu hanya karena dia PHK alami dalam artian meninggal, dia misalnya *resign* dia mengundurkan diri dari PT nya, mengundurkan diri dari Pertamina itu berarti dia keluar, sama pensiun itu secara otomatis sudah akan berakhir kontraknya dengan Pertamina, tapi kalau kita misalnya dari Pertamina memutuskan secara langsung kamu tidak saya gunakan lagi, itu pasti hanya dasarnya karena yang bersangkutan melanggar ketentuan.

P : Itu kalau misalnya seperti itu pekerjanya berhubungan sama..

N : PJPnya

P : *Oh* sama PJPnya

N : Jadi kita biasanya secara prosedurnya ya biasanya kita *kan* akan menerima dulu *nih* dari fungsi kami menerima laporan dari *kan usernya* banyak, pengguna-pengguna kami banayk *nih* dalam artian dari fungsi lain, fungsi produksi, fungsi

mana, fungsi mana. TKJP saya begini *nih* sering *mangkir* atau kurang bagus kerjanya, udah sering malas-malasan misalnya seperti itu, ya kita panggil. Kita panggil *vendornya*. Kita tanyakan kenapa *nih* dia begini, sudah berapa lama, sudah sering dikasih surat peringatan, kalau sudah menurut kami sudah melewati batas ketentuan yang kami anggap dia sudah tidak bisa dipertahankan lagi, kami kembalikan. Kembalikannya tapi melalui *vendor*.

P : Jika kontrak kerja habis..

N : Jika kontrak kerja habis apakah ada pesangon bagi tenaga kerja outsourcing? Jika ada apakah sama dengan pekerja tetap atau pekerja kontrak langsung? Ada pesangon. Namanya kita sebutnya santunan. Dikelolanya oleh Mandiri, oleh anak perusahaannya Pertamina, tapi nilainya beda sama pekerja tetap, *gitu*.

P : Itu santunannya berdasarkan masa kerjanya lagi?

N : Iya betul. Melihat masa kerjanya dia dan upah terakhirnya dia. Jadi dia baru bisa diklaim santunannya itu ya kalau dia misalnya PHK dalam artian pensiun, meninggal, atau dia *resign*. Intinya keluar dari lingkungan TKJP RU 5, dia berarti bisa mengklaim santunannya itu

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain seperti dimaksud dalam buku pedoman penyusunan skripsi Jurusan Ilmu Ekonomi FE UII. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka Saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, Januari 2017

Penulis,

Nuri Ananda Prayogi

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA