

BAB 4

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Pekerja *Outsourcing* Di Surabaya

Data terakhir yang diperoleh tentang jumlah perusahaan pada tahun 2012 sejumlah 1022 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja *outsourcing* sebanyak 112.000 pekerja di Jawa Timur. Mengacu pada Pemenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, ada pembatasan di lima jenis pekerjaan yaitu *cleaning service*, keamanan, transportasi, katering dan pemborongan pertambangan. Adapun aturan-aturan tentang pekerja *outsourcing* telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan dalam Pemenakertrans No. PER/04/MEN/1994 tentang hak-hak tenaga kerja *outsourcing*.

Gaji pekerja *outsourcing* pun dihitung lumayan untuk saat ini karena pemerintah telah menetapkan bahwa gaji pekerja *outsourcing* tidak boleh di bawah UMR, melainkan setara atau lebih tinggi dari UMR. Sedikit demi sedikit kesejahteraan pekerja *outsourcing* mulai diperhatikan, bukan hanya pekerja tetap saja yang berhak menerima tunjangan tetapi pekerja *outsourcing* pun demikian, mulai dari tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan pesangon yang bisa mereka terima jika terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Tetapi yang banyak terjadi saat ini perusahaan memutus hubungan kerja sepihak dengan pekerja pada saat mendekati penerimaan THR jadi perusahaan tidak memberikan THR yang seharusnya menjadi hak pekerja. Rata-rata usia pekerja yang diterima di perusahaan *outsourcing* pun maksimal 25 tahun, sehingga untuk pekerja yang sudah berumur lebih dari itu susah untuk mendapatkan pekerjaan. Pekerja *outsourcing* di tempat kerja pun memakai seragam yang berbeda dengan pekerja tetap sehingga kadang menimbulkan strata sosial. Banyak pengaduan kasus yang dilaporkan oleh pekerja *outsourcing* kepada Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya, terhitung ada 188 kasus Bidang Hubungan Industrial dan

Syarat Kerja yang meliputi kasus perselisihan antara pengusaha dan pekerja dan 202 kasus Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang meliputi kasus pelanggaran normatif yang di alami oleh para pekerja.

Ada beberapa contoh perusahaan *outsourcing* yang berada di Surabaya seperti PT ISS, PT DPI, PT SOS Indonesia, PT Damarindo Mandiri, PT Mitracomm Ekasarana dan masih banyak lagi. Perusahaan *Outsourcing* ini banyak bergerak di bidang *cleaning service, security, driver, customer service, call centre*, dll. Isu-isu negatif tentang *outsourcing* yang berkembang di luar sana tidak juga menghentikan langkah mereka untuk menapaki jalur ini. Jika dilihat dari sudut pandang yang berbeda menjadi pekerja *outsourcing* pun bisa menyenangkan bagi orang yang mau mencoba segala jenis pekerjaan karena kontrak *outsourcing* paling lama hanya boleh diperpanjang sampai tiga tahun.

Ada juga pekerja yang menjadikan *outsourcing* sebagai batu loncatan untuk menjadi pekerja tetap, berdasarkan ketentuan jika memungkinkan pekerja *outsourcing* bisa berubah menjadi pekerja tetap di perusahaan tempat mereka bekerja jika sudah dikontrak lebih dari dua kali atau masa kontraknya sudah lebih dari tiga tahun dan pekerjaan yang dilakukan bersifat *continue* dan juga bila perusahaan *outsourcing* yang menaungi mereka tidak melakukan pembaharuan kontrak maka secara otomatis pekerja tersebut harus diangkat menjadi pekerja tetap di perusahaan tempat ia bekerja dengan penempatan bukan di bagian inti dari perusahaan.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Rasa Aman Terkait Situasi Kerja

Suatu pekerjaan yang dilakukan haruslah didasari dengan kesenangan hati individu yang melakukan pekerjaan tersebut demi keberlangsungan pekerjaan yang dilakukan. Tempat kerja merupakan rumah kedua bagi setiap pekerja, dengan adanya suasana kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor utama dari terpenuhinya rasa aman akan situasi kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap masing-masing bidang kerja pekerja *outsourcing* di beberapa perusahaan *outsourcing* di Surabaya yang meliputi bidang *cleaning service*, *security* dan *parking service* mengemukakan bahwa situasi kerja mereka sangat mendukung pekerjaan yang mereka lakukan, dibuktikan dengan adanya bantuan dari sesama rekan maupun atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, maupun hal-hal yang kurang mereka pahami dapat mereka tanyakan langsung ke atasan yang dengan senang hati akan membantu seperti hasil observasi yang dilakukan di salah satu pusat perbelanjaan di Surabaya

Adapun hasil wawancara dengan Restu dan Satya pekerja *outsourcing parking service* di Salah satu klinik kecantikan, memperlihatkan hasil bahwa memang demikian adanya situasi kerja yang santai dan saling membantu antar pekerja yang diamini oleh ketua tim mereka. Salah satu contoh yang sering dilakukan oleh Syaiful dan Ruki pekerja *outsourcing security* di salah satu pusat perbelanjaan di Surabaya ini sering melakukan tukar shift jaga maupun kerja mereka, hal itu dibolehkan oleh ketua tim dengan syarat ada yang mau menggantikan. Adapun jam dan hari kerja mereka sama dengan pekerja tetap, seperti kata Restu dan Satya pekerja *outsourcing parking service* di Salah satu klinik kecantikan, jam maupun hari kerja mengikuti operasional kantor yaitu senin-jumat jam sembilan pagi hingga jam tujuh malam. Begitu juga dengan para pekerja *outsourcing cleaning service* di Salah satu bank swasta di Surabaya, hari dan jam kerja mereka mengikuti operasional kantor yaitu dari hari senin sampai jumat dengan jam kerja jam tujuh pagi sampai jam lima sore. Lain halnya dengan informasi dari Rasidin pengawas *security* di Salah satu pusat perbelanjaan pekerjaan mereka sebagai keamanan yang tentunya lebih berat, mereka mengatakan hari kerja mereka selama lima hari

kerja dan dua hari libur, dengan pembagian dua shift kerja selama masing-masing dua belas jam kerja, dan hari libur dihitung lembur sesuai kesepakatan awal dengan penyedia kerja Toleransi yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* ini rata-rata sama yaitu izin sakit sehari dengan disertai surat dokter, keadaan lain menyesuaikan.

Hanya pada saat hari raya keagamaan saja mereka diliburkan, sedangkan untuk cuti bersama untuk pekerja yang bekerja di pusat perbelanjaan tentu saja tetap masuk walaupun dihitung upah lembur, lain halnya dengan Slamet, Icha, Restu dan Satya pekerja *outsourcing cleaning service* dan *parking service* yang bekerja di Salah satu bank swasta dan di salah satu klinik kecantikan, hari libur mereka bisa sesuai dengan libur nasional. Adapun sebagai wanita tentu ada perlakuan khusus di tempat kerja, sesuai ketentuan undang-undang tentang cuti hamil juga diterapkan di tempat kerja mereka yaitu bagi pekerja wanita mendapatkan cuti hamil dengan upah penuh, tetapi ada satu tempat kerja yang hanya memberikan cuti hamil selama dua bulan dengan upah penuh berdasarkan hasil wawancara dengan Icha pekerja *outsourcing cleaning service*, hal itu sudah menjadi kebijakan di salah satu bank swasta di tersebut yang mau tidak mau harus diterima oleh pekerja wanita di tempat tersebut. Selain itu para pekerja *outsourcing* tersebut juga diberikan hak atas cuti selama dua belas hari dalam setahun dengan syarat sudah bekerja selama dua belas bulan penuh di tahun sebelumnya.

4.2.2 Deskripsi Rasa Aman Terkait Gaji

Sering kali gaji menjadi patokan untuk mengukur kepuasan seorang pekerja, padahal tidak semuanya dapat diukur dengan gaji yang diterima. Kemampuan, pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor penentu gaji seseorang. Hal ini paling berdampak pada pekerja *outsourcing* karena status kerja mereka yang hanya sebagai pekerja kontrak sehingga mereka hanya di upah sebatas upah minimum seperti yang dialami beberapa pekerja *outsourcing* di Surabaya yang bekerja di bidang *cleaning service* di Salah satu bank swasta di Surabaya yaitu Slamet dan Icha. Gaji yang diterima sebesar dua koma tujuh juta rupiah.

Saat dikonfirmasi dengan beberapa pekerja *outsourcing* di bidang *security* mereka mengaku hanya menerima gaji sebesar dua koma empat juta rupiah, berbeda dengan petugas *parking service* Satya mengatakan gaji mereka sebesar UMR

tanpa menyebut jumlah yang pasti. Ketika berbicara upah sebesar upah minimum yang terlintas adalah apakah dengan gaji sedemikian rupa dapat memenuhi semua kebutuhan para pekerja tersebut. Mereka mengakui bahwa gaji tersebut hanya mampu memenuhi kebutuhan pokok mereka, namun demikian pekerja *outsourcing* yang rata-rata bekerja selama dua sampai empat tahun ini mengatakan cukup puas dengan gaji yang mereka terima dengan alasan bahwa dengan pendidikan akhir sekolah menengah atas mereka bersyukur mendapat gaji seperti itu, ditambah lagi tidak mudah mencari pekerjaan di kota besar seperti Surabaya. Lain halnya dengan pekerja *security* yang tidak puas dengan gaji yang mereka terima karena berada di bawah standar UMR

4.2.3 Deskripsi Rasa Aman Terkait Tunjangan

Berdasarkan informasi dari pekerja *outsourcing* di beberapa perusahaan di Surabaya yang masing-masing mewakili bagian *cleaning service* dan *parking service* yaitu Slamet, Icha, Restu dan Satya mengatakan bahwa mereka semua menerima jaminan sosial berupa tunjangan kesehatan yang di *cover* oleh BPJS, sedangkan pekerja di bidang *security* tidak mendapatkan jaminan kesehatan. Mengenai THR menurut Slamet dan Icha pekerja *outsourcing cleaning service* mereka tidak mendapatkan THR tetapi hanya pesangon sebesar lima ratus ribu rupiah pada saat perusahaan berulang tahun, hal tersebut sudah menjadi kebijakan perusahaan kata Huda, ketua tim mereka. Lain halnya dengan Syaiful, Ruki, Restu dan Satya pekerja *outsourcing security* dan *parking service* mengatakan bahwa mereka menerima THR sebesar sekali upah yang berarti sekitar dua koma tujuh juta rupiah dan dua koma empat juta rupiah pada saat hari raya keagamaan masing-masing, namun untuk pesangon mereka tidak mengetahui perhitungannya karena diterima pada saat terjadi pemutusan kerja. Informasi mengejutkan datang dari pekerja *security* Syaiful dan Ruki yang mengatakan mereka tidak mendapat pesangon bila terjadi pemutusan hubungan kerja, sebagaimana informasi yang di dapat dari rekan mereka.

4.2.4 Deskripsi Rasa Aman Terkait Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan penunjang yang diberikan oleh perusahaan agar pekerja bisa bekerja dengan nyaman karena segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut telah disediakan berdasarkan tugas masing-masing. Hasil ob-

servasi dan wawancara yang dilakukan terhadap Slamet dan Icha pekerja *outsourcing cleaning service* memberi hasil bahwa mereka telah disediakan peralatan dan perlengkapan pembersih sebagai penunjang pekerjaan mereka. Berdasarkan pengamatan peralatan dan perlengkapan yang disediakan berupa alat pel, sapu, alat pembersih kaca, cairan pembersih lantai, cairan pembersih kaca, kain lap, tempat sampah, dan lain-lain. Kalaupun mereka harus membersihkan kaca atau sarang laba-laba di tempat yang tinggi, para pekerja ini juga dilengkapi dengan alat keamanan seperti yang dikatakan oleh Huda ketua tim mereka. Demikian juga dengan hasil observasi terhadap Syaiful dan Ruki pekerja *security* di Salah satu pusat perbelanjaan fasilitas penunjang kerja mereka berupa alat yang mereka bawa kemana-mana untuk keamanan seperti pentungan, borgol dan pisau lipat. Kegunaan dari perlengkapan tersebut untuk mengamankan apabila suatu saat ada kejadian. Pekerja *outsourcing parking service*, Restu dan Satya juga demikian mereka di lengkapi dengan masker untuk menutupi hidung dari asap kendaraan dan juga pluit untuk mengarahkan mobil yang akan parkir dan keluar.

Selain fasilitas penunjang kerja, para pekerja *outsourcing* dari masing-masing bagian ini tidak menerima fasilitas lain seperti uang transport dan uang makan, padahal mereka berharap untuk bisa menerima fasilitas tersebut sebagai tambahan dalam memenuhi kebutuhan mereka dan sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap mereka. Adapun informasi yang mereka dapat bahwa fasilitas uang transport dan uang makan tersebut hanya diberikan kepada karyawan tetap di tempat kerja mereka, sehingga hal ini menjadi salah satu pendorong bagi mereka untuk dapat menjadi karyawan tetap.

4.2.5 Deskripsi Rasa Aman Terkait Promosi Kerja

Setiap orang yang bekerja tentu saja ingin adanya jenjang karir yang memungkinkan bagi orang tersebut untuk naik jabatan. Bagi pekerja *outsourcing* jenjang karir ini yang memungkinkan naiknya status kerja mereka dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Hal ini tentu saja tidak serta merta terjadi, harus ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja agar pekerja *outsourcing* tersebut bisa menunjukkan prestasi kerja mereka. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Slamet dan Icha pekerja *outsourcing cleaning service* di Salah satu bank swasta di Surabaya, dan Restu dan Satya pekerja *out-*

sourcing parking service di Salah satu klinik kecantikan mereka mengatakan bahwa tempat kerja mereka membuka adanya kesempatan bagi mereka untuk menjadi pekerja tetap. Di tinjau dari lamanya kontrak yaitu paling lama tiga tahun, berdasarkan ketentuan bahwa pekerja *outsourcing* bisa diangkat menjadi pekerja tetap di perusahaan tempat mereka bekerja dengan syarat penempatan mereka hanya di bagian pekerjaan yang menunjang jalannya perusahaan bukan di pekerjaan inti perusahaan dan syarat-syarat lainnya yang diamini oleh masing-masing ketua tim.

Saat dikonfirmasi dengan para pekerja *security* Syaiful dan Ruky mereka bercerita bahwa mereka masuk kerja di pusat perbelanjaan tersebut melalui salah satu perusahaan *outsourcing security* yang bertempat di Sidoarjo, tetapi karena adanya permasalahan dengan manajemen maka terjadilah putus kontrak antara pihak *outsourcing* dengan pihak manajemen pusat perbelanjaan tetapi pekerja *outsourcing* yang punya kerja bagus tetap dipertahankan, anehnya bukan diangkat menjadi pekerja tetap tetapi status mereka di gantung tanpa status yang jelas.

Ketika para pekerja telah melewati fase-fase ini maka salah satu kepuasan-nya akan tercapai sehingga dapat menciptakan rasa aman terhadap pekerjaannya.

4.2.6 Deskripsi Rasa Aman Terkait Kecemasan

Keberhasilan suatu pekerjaan merupakan andil dari pekerja itu sendiri. Pekerja yang mampu memilah antara masalah pribadi dan pekerjaannya adalah pekerja yang mampu bekerja secara profesional. Setiap pekerjaan yang dilakukan memang sering kali mendatangkan tekanan, tergantung dari bagaimana pekerja menanganinya dan dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan tepat, saat dikonfirmasi tentang hal ini pada para pekerja *outsourcing cleaning service* dan *parking service* mereka pun membenarkan hal tersebut bahwa kadang hal yang membuat mereka tertekan adalah masalah pribadi dan kegelisahan hati kapan mereka bisa menjadi pekerja tetap. Hal serupa menjadi kecemasan Syaiful dan Ruky pekerja *outsourcing security* di salah satu pusat pebelanjaan di Surabaya, mereka yang seharusnya diangkat menjadi pekerja tetap tetapi masih tetap di kontrak selayaknya *outsourcing* padahal mereka telah di ambil dari perusahaan *outsourcing* yang menaungi mereka, dan parahnya mereka tidak menerima upah

sesuai UMR tetapi di bawah UMR dan tidak menerima jaminan kesehatan dan pesangon.

Menjadi pekerja *outsourcing* juga harus menerima konsekuensi tidak adanya kepastian status sebagai tenaga kerja, entah sampai kapan status tenaga kerja *outsourcing* bisa berubah menjadi tenaga kerja tetap, semua keputusan tergantung pada kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Slamet salah seorang pekerja *outsourcing cleaning service* kalau di PHK sepihak maka akan menuntut, lain halnya dengan Icha yang mengatakan bahwa akan mencari pekerjaan lain. Saat dikonfirmasi tentang hal tersebut ketua tim mereka, Huda mengatakan bahwa tidak ada PHK secara sepihak, pemutusan hubungan kerja terjadi hanya ketika pekerja tersebut bermasalah. Lain halnya dengan jawaban dari Syaiful dan Ruki pekerja *outsourcing security* di Salah satu pusat perbelanjaan jika seandainya mereka di PHK sepihak maka mereka akan menuntut karena seharusnya mereka akan diangkat menjadi pekerja tetap, yang berarti jika hal itu terjadi yang bermasalah adalah perusahaan tempat mereka bekerja karena memperlakukan pekerja dengan semena-mena.

Mungkin karena usia yang masih cukup muda saat ditanyakan mengenai PHK sepihak ini kedua pekerja *outsourcing parking service* di Salah satu klinik kecantikan Restu dan Satya dengan kompak mengatakan bahwa mereka akan mencari pekerjaan lain jika hal itu terjadi.

4.3 Analisis dan Pembahasan

Adapun rasa aman dibagi dalam dua aspek keamanan, yaitu keamanan fisik dan keamanan psikologis. Keamanan fisik meliputi adanya fasilitas yang aman saat pergi dan pulang dari tempat kerja, adanya jaminan keselamatan jiwa dan keamanan harta benda di tempat kerja, dan adanya keamanan peralatan kerja, sedangkan keamanan psikologis meliputi perlakuan yang baik dari atasan, adanya jaminan kesehatan, adanya pensiun, adanya asuransi jiwa, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.

4.3.1 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Fisik dan Psikologis

Keamanan fisik meliputi adanya fasilitas yang aman saat pergi dan pulang dari tempat kerja, adanya jaminan keselamatan jiwa dan keamanan harta benda di tempat kerja, dan adanya keamanan peralatan kerja. Selain keamanan fisik

terdapat keamanan psikologis yang tidak kalah penting meliputi perlakuan yang baik dari atasan, adanya jaminan kesehatan, adanya pensiun, adanya asuransi jiwa, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja (Siagian, Maslow, 2004).

4.3.1.1 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Fisik dan Psikologis Pekerja *Outsourcing Cleaning service*

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terlihat bahwa pekerja *outsourcing cleaning service* telah terpenuhi keamanan fisiknya, ditinjau dari fasilitas transportasi yang mereka pakai untuk pergi dan pulang dari tempat kerja berupa sepeda motor milik sendiri ataupun angkutan umum dan ditempat kerja mereka mempunyai loker atau tempat penyimpanan barang untuk menyimpan barang-barang mereka. Begitu juga dengan peralatan kerja yang mereka terima aman untuk digunakan dan mereka juga mendapatkan fasilitas keamanan apabila melakukan pekerjaan yang beresiko seperti membersihkan kaca-kaca yang tinggi, sehingga dengan adanya fasilitas tersebut mereka bisa lebih nyaman untuk bekerja tanpa takut terjadi sesuatu. Lingkungan tempat mereka bekerja juga nyaman karena dilengkapi dengan pendingin ruangan jadi tidak takut untuk kepanasan.

Apabila ditinjau dari keamanan secara psikologis maka secara keseluruhan dapat dikatakan terpenuhi juga dilihat dari adanya perlakuan yang baik dari sesama rekan kerja maupun atasan seperti adanya bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerja merasa tidak sendirian dan terbebani. Adanya jaminan kesehatan berupa BPJS yang diberikan juga membuat para pekerja *outsourcing cleaning service* tidak perlu khawatir apabila sakit dan perlu pengobatan, adanya pesangon apabila terjadi pemutusan hubungan kerja sehingga para pekerja ini bisa memulai usaha kecil-kecilan ataupun untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sambil mencari pekerjaan lain.

4.3.1.1.1 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Situasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap para pekerja *outsourcing cleaning service* rasa aman mereka terkait situasi kerja telah terpenuhi dilihat dari adanya hubungan baik dengan atasan dan karyawan, adanya arahan dari atasan apabila ada pekerjaan yang tidak dimengerti dan bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun waktu kerja senin sampai jumat jam tujuh pagi hingga lima sore telah sesuai ketentuan. Mereka juga

mendapatkan upah jika terjadi lembur dengan perhitungan yang sesuai aturan, begitu juga dengan adanya toleransi dalam bekerja jikalau mereka sakit diizinkan untuk istirahat sehari dan mereka juga berhak atas cuti selama dua belas hari dalam setahun jika sudah bekerja selama dua belas bulan penuh di tahun sebelumnya telah sesuai dengan aturan Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3). Toleransi bagi pekerja wanita juga tersedia yaitu cuti hamil yang diberikan selama dua bulan dengan upah penuh.

4.3.1.1.2 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Gaji

Gaji yang diterima oleh para pekerja *outsourcing cleaning service* ini sebesar dua koma tujuh juta rupiah setiap bulannya, seperti yang terlihat bahwa gaji mereka telah mengikuti standar UMK yang naik setiap tahun dengan Penetapan UMK Tahun 2015 untuk kota Surabaya sebagai acuan, sesuai lampiran pergub Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014 bahwa UMK surabaya tahun 2015 sebesar dua juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah. Adapun dengan gaji sebesar itu mereka dapat memenuhi kebutuhan pokok, walaupun untuk keperluan lainnya mereka harus berhemat dan memprioritaskan kepentingan yang harus didahulukan tetapi mereka juga mengaku puas dengan gaji yang diterima karena selalu mengikuti UMK dan dengan berbekal ijazah SMA mereka dapat mengantongi gaji yang lumayan mengingat betapa susahnyanya mencari pekerjaan di kota besar seperti Surabaya.

4.3.1.1.3 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Tunjangan

Ketidakpuasan terlihat dari hasil wawancara dengan para pekerja *outsourcing cleaning service* dikarenakan tunjangan yang mereka terima tidak sesuai dengan ketentuan. Walaupun menerima tunjangan kesehatan yang di over oleh BPJS tetapi mereka tidak menerima tunjangan hari raya, mereka hanya menerima pesangon sebesar lima ratus ribu pada saat hari ulang tahun perusahaan. Kendati kecewa dengan tunjangan yang tidak sesuai ketentuan tetapi para pekerja tersebut tidak dapat berbuat apa-apa selain menerima dengan ikhlas karena hal tersebut sudah menjadi kebijakan dari perusahaan. Jika ditinjau dari Permenakertrans No. PER-04/MEN/1994 hal tersebut melanggar hak-hak yang harus diterima oleh pekerja *outsourcing* dan hal ini dapat diadakan ke dinas tenaga kerja setempat.

4.3.1.1.4 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terlihat bahwa para pekerja ini telah dilengkapi dengan fasilitas penunjang pekerjaan mereka sebagai *cleaning service*. Fasilitas tersebut berupa peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan untuk membersihkan sehingga memudahkan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya karena apa yang dibutuhkan telah tersedia. Selain itu fasilitas keamanan juga diberikan ketika para pekerja tersebut harus melakukan pekerjaan yang beresiko seperti membersihkan kaca yang tinggi mereka selalu dilengkapi dengan peralatan keamanan. Oleh karena itu mereka mengaku cukup puas dengan fasilitas penunjang kerja yang mereka terima. Mereka mengatakan bahwa jika diberikan fasilitas lain seperti uang transport dan uang makan maka mereka akan lebih puas lagi karena mereka merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka juga.

4.3.1.1.5 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Promosi Kerja

Pihak manajemen tempat mereka bekerja mengatakan bahwa selalu ada kesempatan untuk menjadi pekerja tetap asalkan para pekerja ini bisa menunjukkan prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu mereka selalu berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin. Rata-rata dari mereka telah bekerja selama dua sampai empat tahun namun belum ada yang menjadi pekerja tetap, meski demikian mereka tetap menunjukkan semangat bekerja. Kemungkinan tersebut dapat terjadi jika ditinjau dalam UU ketenagakerjaan bahwa pekerja *outsourcing* bisa menjadi pekerja tetap apabila memenuhi syarat salah satu contoh misalnya ditempatkan bukan dibagian produksi atau inti perusahaan melainkan dibagian pekerjaan penunjang.

4.3.1.1.6 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Kecemasan

Tidak ada pekerjaan yang tidak beresiko, begitu halnya dengan pekerja *outsourcing*, kecemasan muncul karena tidak adanya kepastian status kerja, walaupun sudah bekerja dalam jangka waktu yang lama mereka masih juga belum diangkat menjadi pekerja tetap. Tidak adanya kepastian dan adanya kemungkinan sewaktu-waktu ada PHK selalu membayangi mereka, meski demikian saat ditanya bagaimana reaksi mereka jika terjadi PHK sepihak, mereka mengatakan bahwa akan mencari pekerjaan lain walaupun ada juga yang berkata akan mengamuk kalau alasan yang diberikan tidak jelas.

4.3.1.2 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Fisik dan Psikologis Pekerja *Outsourcing Security*

Hasil wawancara dengan para pekerja *outsourcing security* menunjukkan hasil bahwa keamanan fisik mereka bisa terpenuhi dengan adanya sarana transportasi yang digunakan untuk pergi dan pulang dari tempat kerja, walaupun tidak difasilitasi oleh perusahaan, dengan adanya fasilitas keamanan yang biasanya mereka bawa seperti pisau saku, pentungan ataupun borgol bisa melindungi mereka jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, di pusat perbelanjaan tempat mereka bekerja pun sudah dilengkapi dengan alarm kebakaran, alat pemadam kebakaran dan alat keselamatan lainnya sehingga untuk keselamatan jiwa dan keamanan peralatan kerja para pekerja ini sudah terlengkapi. Lingkungan kerja mereka pun beragam ada yang berada ditempat parkir dan ada yang di dalam pusat perbelanjaan, bagi para pekerja yang bertempat di parkir merasakan ketidaknyamanan dengan suhu yang panas dan pengap oleh mesin kendaraan sehingga sesekali mereka menyejukkan diri di dalam ruangan, sedangkan bagi yang berada di dalam pusat perbelanjaan tentunya merasa lebih nyaman karena berada dalam ruangan yang dingin. Tugas mereka pun mengharuskan para pekerja ini bekerja dengan waktu berdiri lebih banyak, bisa dibilang sepanjang waktu, hal ini yang mungkin agak berat dilakukan karena kaki akan merasa pegal.

Apabila ditinjau dari keamanan psikologis para pekerja *security* ini belum bisa dibilang terpenuhi walaupun dengan adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja maupun atasan dan dengan diberikannya kebebasan untuk saling bertukar shift jaga tetapi para pekerja *security* ini belum menerima jaminan kesehatan seperti yang seharusnya. Rasa aman seikit mereka rasakan ketika dikabarkan bahwa perusahaan akan melindungi mereka dengan jaminan kesehatan walaupun sampai sekarang belum terealisasi. Tidak adanya ganti rugi atau pesangon saat terjadi PHK juga sedikit membebani para pekerja *security* ini, apalagi mereka bisa saja di PHK sewaktu-waktu.

4.3.1.2.1 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Situasi Kerja

Rasa aman terkait situasi kerja pekerja *outsourcing security* telah terpenuhi dilihat dari adanya hubungan baik antar sesama rekan kerja maupun atasan, adanya toleransi dalam mengatur jam kerja seperti saling tukar shift jaga malam

yang sering dilakukan para pekerja tersebut. Pengaturan waktu kerja mereka juga menyesuaikan dengan lamanya jam kerja, dengan adanya pembagian dua shift mereka bekerja selama lima hari kerja dan dua hari libur, walaupun demikian jam kerja mereka terbilang berat yaitu masing-masing shift selama dua belas jam penuh. Toleransi juga terlihat dalam pemberian izin sakit sehari dengan surat dokter dan bisa mengajukan cuti paling banyak dua belas hari dalam setahun jika sudah bekerja selama dua belas bulan penuh di tahun sebelumnya. Pemberian upah lembur juga diberikan apabila para pekerja ini harus bekerja pada hari libur nasional telah sesuai dengan aturan Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3).

4.3.1.2.2 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Gaji

Berbeda dengan pekerja *outsourcing cleaning service*, pekerja *security* ini tidak menerima gaji berdasarkan UMK, mereka mengaku hanya menerima gaji sebesar dua koma empat juta walaupun sudah bekerja lebih dari tiga tahun, padahal Penetapan UMK Tahun 2015 untuk kota Surabaya, sesuai lampiran pergub Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014 bahwa UMK surabaya tahun 2015 sebesar dua juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah. Gaji yang terus meningkat setiap tahunnya sebagai bentuk perhatian pemerintah setempat akan kesejahteraan pekerja *outsourcing*. menanggapi hal tersebut mereka mengaku sudah pernah menanyakan hal tersebut ke pihak manajemen pusat perbelanjaan tempat mereka bekerja tetapi tidak ada tanggapan sama sekali. Mereka pun mengatakan tidak puas dengan gaji yang mereka terima, secara normatif gaji yang mereka terima seharusnya mengikuti standar UMP tetapi faktanya tidak demikian. Walaupun kebutuhan sehari-hari masih bisa terpenuhi dengan berhemat dan memprioritaskan kebutuhan, mereka mengaku kecewa dan tidak puas dengan gaji tersebut tetapi mereka tidak dapat berbuat apa-apa selain menerima dengan sukarela karena sangat susah mencari pekerjaan baru.

4.3.1.2.3 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Tunjangan

Tunjangan sebagai salah satu bentuk jaminan sosial perusahaan terhadap pekerjanya menjadi salah satu yang selalu dinantikan oleh para pekerja. Ada banyak jenis tunjangan yang biasa diterima oleh pekerja seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan tunjangan hari tua atau pesangon. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja *security* bisa dibilang dari segi tunjangan tersebut

belum dapat memenuhi rasa aman mereka, ditinjau dari tunjangan kesehatan yang tidak mereka terima padahal menurut UU No. 3 Tahun 1992 bahwa perusahaan wajib mendaftarkan pekerja jika memiliki pekerja minimal sepuluh orang atau lebih atau membayar upah lebih dari satu juta rupiah. Begitu juga dengan pesangon mereka mengaku juga tidak mendapat pesangon jika terjadi PHK oleh perusahaan padahal dalam UU. No 13 Tahun 2003 pasal 62 dikatakan bahwa perusahaan wajib membayar ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja jika terjadi PHK oleh perusahaan. Untungnya mereka masih menerima tunjangan hari raya yang layak yaitu berdasarkan sekali upah pekerja

4.3.1.2.4 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Fasilitas Kerja

Adapun kegunaan dari fasilitas kerja adalah untuk mendukung berlangsungnya pekerjaan yang dilakukan, bagi pekerja *security* fasilitas kerja yang diberikan sebagai alat keamanan bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, walaupun demikian mereka jarang membawa perlengkapan tersebut dikarenakan terlalu berlebihan menurut salah seorang pekerja. Pada saat ditanya mengenai fasilitas apa yang bisa membuat mereka puas, mereka menjawab akan sangat puas bila bisa menerima fasilitas berupa uang transport atau uang makan karena setidaknya perusahaan sedikit memperhatikan kesejahteraan mereka sehingga mereka pun merasa diperhatikan sehingga bisa meningkatkan loyalitas kerja mereka.

4.3.1.2.5 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Promosi Kerja

Pengakuan para pekerja *security* di salah satu pusat perbelanjaan di Surabaya, mereka bercerita bahwa mereka masuk kerja di pusat perbelanjaan tersebut melalui salah satu perusahaan *outsourcing security* yang bertempat di Sidoarjo, tetapi karena adanya permasalahan dengan manajemen maka terjadilah putus kontrak antara pihak *outsourcing* dengan pihak manajemen pusat perbelanjaan tetapi pekerja *outsourcing* yang punya kerja bagus tetap dipertahankan, anehnya bukan diangkat menjadi pekerja tetap tetapi hingga saat ini status mereka di gantung.

Sebagai pekerja *outsourcing* kemungkinan terjadinya perubahan status dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap sepanjang memenuhi syarat dan

ketentuan, khususnya di perusahaan penyedia jasa pekerja yang melakukan pekerjaan jasa penunjang yang bukan bagian dari proses produksi memang dimungkinkan melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui PKWT dan ditinjau dari Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, bahwa PKWT yang tidak memenuhi syarat dalam Pasal 59 ayat (1) sampai (6) dan juga juga bisa terjadi sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan dalam Pasal 65 ayat (8) jo ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

4.3.1.2.6 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Kecemasan

Rasa aman pekerja *security* kembali tergoyahkan ketika berfikir tentang pekerjaannya, tidak adanya kepastian kapan akan menjadi pekerja tetap dan kemungkinan PHK yang bisa datang kapan saja membuat pekerja merasa seakan-akan mereka tipis akan perlindungan hukum. Menanggapi hal tersebut mereka mengatakan jika terjadi PHK sepihak akan menuntut ke perusahaan apabila di PHK secara tidak jelas penyebabnya. Namun, jika pemutusan hubungan kerja terjadi, para pekerja ini tentunya harus diberikan uang ganti rugi oleh perusahaan *outsourcing* yang menaungi mereka jika pemutusan kerja tersebut terjadi bukan karena kesalahan pekerja sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 62.

4.3.1.3 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Pekerja *Outsourcing Parking Service*

Keamanan fisik yang dirasakan oleh pekerja *outsourcing parking service* sudah bisa terpenuhi dilihat dari adanya sarana transportasi yang digunakan untuk mencapai tempat kerja walaupun masih belum difasilitasi oleh tempat kerja mereka. Lingkungan kerja mereka mengharuskan mereka untuk lebih berhati-hati dengan kesehatan karena area tempat parkir banyak terkandung polusi yang dikeluarkan oleh asap kendaraan sehingga para pekerja ini dilengkapi dengan masker penutup hidung dan mulut agar tidak tercemar oleh asap kendaraan. Para pekerja ini mungkin merasa sedikit tidak nyaman karena berhadapan dengan matahari langsung sehingga sering merasa kepanasan berbeda dengan lingkungan kerja pekerja *outsourcing cleaning service*.

Keamanan psikologis pun juga bisa terpenuhi dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan santai jika dilihat dari hubungan mereka dengan rekan kerjanya

maupun atasan. Mereka juga tidak perlu khawatir bila sakit ataupun perlu pengobatan karena telah di daftarkan jaminan kesehatan sehingga beban keuangan bisa sedikit berkurang. Hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja pun bisa membuat nyaman lingkungan kerja karena bisa bekerja sama dengan baik.

4.3.1.3.1 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Situasi Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap pekerja *outsourcing parking service*, rasa aman mereka terkait situasi kerja telah terpenuhi dilihat dari hubungan yang baik antara sesama rekan kerja maupun atasan, adanya bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan, terlihat juga suasana kerja yang nyaman dan santai ditempat kerja pekerja *outsourcing parking service*. Toleransi terhadap pekeja yang sakit selama sehari dengan surat keterangan dokter dan pemberian cuti selama dua belas hari terhadap pekerja yang telah bekerja selama dua belas bulan penuh di tahun sebelumnya telah sesuai dengan aturan Permenakertrans 19/-2012 pasal 29 ayat (3). Mengenai hari kerja juga telah sesuai dengan ketentuan yaitu bekerja selama lima hari kerja dan satu hari libur. pemberian upah lembur juga diberikan apabila jam kerja mereka melewati batas jam kerja normal sesuai dengan perhitungan upah lembur yang berlaku Perhitungan upah lembur di dapat dari $1/173 \times 2.700.000 = 15.606$ dari upah lembur tersebut lalu dikalikan dengan berapa jam kerja lembur maka di dapatkan upah harian pekerja.

4.3.1.3.2 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Gaji

Adapun pemerintah mempunyai andil dalam menentukan upah minimum sebagai batas minimum penentuan gaji bagi para pengusaha. Penetapan UMK Tahun 2015 untuk kota Surabaya, sesuai lampiran pergub Jawa Timur Nomor 72 Tahun 2014 bahwa UMK surabaya tahun 2015 sebesar dua juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah. Gaji yang terus meningkat setiap tahunnya sebagai bentuk perhatian pemerintah setempat akan kesejahteraan pekerja *outsourcing*. Menanggapi gaji yang mengikuti standar UMK, para pekerja *outsourcing parking service* mengaku cukup puas karena dengan gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga walaupun pas-pasan.

4.3.1.3.3 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu hal yang dinantikan oleh para pekerja *outsourcing*. Sesuai ketentuan yang berlaku, pekerja berhak atas jaminan sosial

yang berupa tunjangan kesehatan, berhak atas tunjangan hari raya menurut agamanya masing-masing dan berhak atas pesangon bila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan sebagaimana diatur dalam Permenakertrans 19/2012 pasal 29 ayat (3) tentang hak-hak tenaga kerja yang di dalamnya meliputi hak atas jaminan sosial, hak atas tunjangan hari raya dan hak menerima ganti rugi dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan. Mengenai rasa aman terkait tunjangan yang masih belum merata diterima oleh masing-masing pekerja *outsourcing*. Pekerja *outsourcing parking service* ini menerima tunjangan kesehatan yang di cover oleh BPJS yang diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial. Sama halnya dengan THR yang diatur dalam pasal 2 ayat (1) jo pasal 3 ayat (1) huruf b PERMEN-04/MEN/1994, pekerja *outsourcing parking service* ini menerima THR sebesar sekali upah mereka, Pekerja *outsourcing parking service* juga tidak mengetahui dengan pasti jumlah pesangon yang akan mereka terima jika terjadi pemutusan hubungan kerja nanti.

4.3.1.3.4 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil observasi terhadap fasilitas kerja yang diterima oleh masing-masing pekerja *outsourcing parking service* sudah sangat mendukung pekerjaan mereka. Peralatan maupun perlengkapan yang mereka butuhkan selama bekerja telah tersedia, begitu juga fasilitas keamanan yang telah tersedia jika dibutuhkan. Pada saat di minta untuk mengemukakan pendapat mereka terhadap fasilitas lain apa yang berhak mereka terima, rata-rata pekerja *outsourcing parking service* mengatakan bahwa mereka akan sangat senang apabila menerima uang transport dan uang makan karena dapat menghemat gaji yang mereka terima. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat menunjukkan perhatian terhadap pekerjanya, sejauh mana perusahaan memeperhatikan dan turut campur dalam meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Terpenuhinya rasa aman terhadap fasilitas kerja akan memberikan dampak terhadap loyalitas pekerja tersebut.

4.3.1.3.5 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Promosi Kerja

Hasil wawancara mengenai promosi kerja menyatakan bahwa para pekerja *outsourcing* ini dapat memiliki kesempatan untuk promosi dalam hal ini berubah status dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap, tetapi itu semua tergantung dari kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja. peluang pekerja *outsourcing*

sama besarnya dengan pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap. lanjutnya, pengalaman kerja dari seorang pekerja *outsourcing* juga menjadi pertimbangan. Semakin piawai dalam menjalankan tugasnya, maka akan semakin disukai dan diapresiasi oleh perusahaan. Ada beberapa pertimbangan yang biasa menjadi perusahaan sehingga dirasa layak untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Salah satunya ialah sikap rajin, tekun bekerja, Ini adalah hal utama yang memengaruhi penilaian dalam perubahan status dan pengangkatan sebagai pekerja tetap. Sebagai pekerja *outsourcing* kemungkinan terjadinya perubahan status dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan, khususnya di perusahaan penyedia jasa pekerja yang melakukan pekerjaan jasa penunjang yang bukan bagian dari proses produksi memang dimungkinkan melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui PKWT dan ditinjau dari Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, bahwa PKWT yang tidak memenuhi syarat dalam Pasal 59 ayat (1) sampai (6) dan juga juga bisa terjadi sepanjang memenuhi syarat dan ketentuan dalam Pasal 65 ayat (8) jo ayat (2) dan ayat (3) UU Ketenagakerjaan.

4.3.1.3.6 Analisis dan Pembahasan Rasa Aman Terkait Kecemasan

Menjadi pekerja *outsourcing* memang beresiko, berbagai hal yang tidak diinginkan dapat terjadi seperti pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak diberikannya pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja. Kejadian-kejadian seperti itu yang membuat para pekerja *outsourcing* ini merasa khawatir, status kerja mereka seakan-akan tipis dengan perlindungan hukum. Namun, jika pemutusan hubungan kerja terjadi, para pekerja ini tentunya harus diberikan uang ganti rugi oleh perusahaan *outsourcing* yang menaungi mereka jika pemutusan kerja tersebut terjadi bukan karena kesalahan pekerja sebagaimana diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 62. Pekerja *outsourcing parking service* sangat santai dalam menanggapi tentang PHK sepihak yang bisa saja dilakukan perusahaan, mereka memilih mencari pekerjaan lain daripada harus ribut menuntut.