

Penyerapan Tenaga Kerja Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PT. Vale Indonesia

Pratiwi Damiela Subito^{1*}, Syamsu Nujum², Mukhlis Sufri³, Zainuddin Rahman⁴

pratiwidamiela21@gmail.com^{1*}, syamsu.nujum@umi.ac.id², mukhlis.sufri@umi.ac.id³, zainuddin.rahman@umi.ac.id⁴

¹Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Dalam penelitian ini, tujuannya adalah untuk mengungkap dua hal. Pertama, sistem penyerapan tenaga kerja jasa keamanan di wilayah operasional PT. Vale Indonesia. Kedua, tingkat upah tenaga jasa keamanan di perusahaan tersebut. Peneliti menggunakan metode gabungan (mixed method) dalam pendekatannya. Data diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi. Untuk menganalisis data tentang sistem penyerapan, peneliti menggunakan Model Interaktif Miles dan Huberman, sementara data tentang tingkat upah dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja jasa keamanan di wilayah operasional PT. Vale Indonesia dilakukan melalui sistem outsourcing. Selain itu, tingkat upah tenaga jasa keamanan di perusahaan tersebut melebihi Upah Minimum Provinsi (UMP), tetapi dengan jumlah jam kerja yang juga melebihi standar pemerintah. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun PT. Vale Indonesia menyadari pentingnya aspek keamanan dalam operasionalnya, perusahaan ini masih mengedepankan prinsip pengurangan biaya. Selain itu, tingkat upah tenaga jasa keamanan di perusahaan ini sangat dipengaruhi oleh faktor waktu.

Kata Kunci: *Jasa keamanan; Penyerapan tenaga kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pengangguran merupakan ancaman serius di berbagai belahan dunia. Fenomena ini biasanya banyak terjadi di negara-negara yang terbelakang atau sedang berkembang. Dari perspektif sosiologis, pengangguran dapat menyebabkan kemiskinan, yang pada gilirannya memicu berbagai permasalahan sosial. Negara-negara dengan tingkat pengangguran tinggi sering kali terkait dengan kemiskinan dan tingkat kriminalitas yang tinggi.

Meskipun Indonesia mengklaim telah melangkah dari status negara berkembang, kenyataannya masih menghadapi ancaman pengangguran dan kemiskinan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada Februari 2022, tingkat pengangguran di Indonesia mencapai 5,83% dari total 208,54 juta penduduk

usia kerja. Sedangkan tingkat kemiskinan per Maret 2022, menurut Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan Republik Indonesia, adalah sebesar 9,54%. Jika kita sepakat bahwa tingkat pengangguran berdampak signifikan pada tingkat kemiskinan, maka menurunkan tingkat pengangguran merupakan salah satu cara paling efektif dalam upaya mengatasi kemiskinan. Pengentasan kemiskinan juga merupakan aspek penting dalam pembangunan nasional.

Perusahaan dan korporasi memainkan peran penting dalam menyerap tenaga kerja. Hal ini terlihat jelas di Sorowako dan daerah sekitarnya di Luwu Timur, Sulawesi Selatan, yang berbatasan langsung dengan Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. PT. Vale Indonesia (PTVI), produsen nikel matte terbesar di dunia dan bagian dari Vale Global, sebuah perusahaan tambang terkemuka yang berbasis di Brasil, telah menjadi sumber utama penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Luwu Timur selama beberapa dekade.

Lokasi-lokasi kerja PTVI ditetapkan sebagai area terbatas dengan alasan keamanan. Tempat-tempat ini dianggap berbahaya dan memiliki properti serta peralatan perusahaan yang perlu dilindungi dari pencurian. Oleh karena itu, masalah keamanan menjadi isu penting di luar target produksi. Dalam pandangan PTVI, penyerapan tenaga jasa keamanan untuk wilayah operasional perusahaan adalah suatu keharusan, sejalan dengan pandangan tentang peran tim pengamanan yang disampaikan oleh Handoyo (2017). Dengan wilayah operasional yang luas dan banyaknya lokasi kerja, diperlukan sistem keamanan yang memadai.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini, digunakan pendekatan mixed-method yang melibatkan penggunaan dua metode pengumpulan data yang berbeda. Pertama, data tentang sistem penyerapan tenaga jasa keamanan diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait. Wawancara ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai bagaimana sistem penyerapan tenaga jasa keamanan diimplementasikan di wilayah operasional PT. Vale Indonesia. Selanjutnya, data hasil wawancara ini dianalisis menggunakan Model Interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014), sebuah kerangka analisis yang berguna untuk memahami dan menggambarkan interaksi antara berbagai variabel yang terlibat dalam sistem penyerapan tenaga kerja.

Kedua, data tentang tingkat upah tenaga jasa keamanan diperoleh melalui dokumentasi yang mencakup informasi mengenai kebijakan perusahaan terkait upah, kontrak kerja, dan ketentuan lainnya. Data ini kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang tingkat upah yang diberikan kepada tenaga jasa keamanan di PT. Vale Indonesia. Analisis statistik deskriptif ini akan memberikan informasi mengenai rata-rata upah, rentang upah, dan distribusi upah secara keseluruhan.

Dengan menggunakan pendekatan mixed-method dan menganalisis data melalui kedua metode tersebut, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang sistem penyerapan tenaga jasa keamanan dan tingkat upah di PT. Vale Indonesia. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggabungkan kekuatan kedua metode, yaitu

mendapatkan data kualitatif melalui wawancara untuk pemahaman yang lebih mendalam, serta menggunakan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran secara statistik tentang tingkat upah yang ada.

Hasil

PTVI memiliki wilayah konsesi seluas 118.017 hektar; 70.566 hektar berada dalam wilayah Sulawesi Selatan, 24.752 berada dalam wilayah Sulawesi Tenggara, dan 22.699 hektar berada dalam wilayah Sulawesi Tengah. Istilah "wilayah operasional PTVI" merujuk pada lahan konsesi yang secara administratif berada dalam Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan. Pertimbangannya adalah bahwa lahan konsesi yang berada di Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Tengah umumnya belum dieksploitasi oleh pihak PTVI. Wilayah operasional tersebut secara administratif berada dalam 4 kecamatan di Kabupaten Luwu Timur, yakni Kecamatan Nuha, Towuti, Wasuponda dan Malili.

Dari sisi pengamanan, wilayah operasional PTVI terbagi dalam 2 area besar, yakni Area 1 dan Area 2. Area 1 meliputi semua lokasi kerja yang berada dalam Kecamatan Nuha dan Kecamatan Towuti, sementara, Area 2 mencakup semua lokasi kerja yang berada dalam Kecamatan Wasuponda dan Kecamatan Malili. Area 1 memiliki lokasi kerja yang lebih luas dari Area 2. Area 1 meliputi seluruh Mining Sites (lokasi-lokasi penambangan), Process Plant (pabrik pengolahan nikel), Workshops (perbengkelan), Warehouses (pergudangan), Town Site (kota), Airport (bandara), dan lain-lain. Sementara, Area 2 hanya mencakup Hydro Power Plant (PLTA), Dam (bendungan) dan port (pelabuhan). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa Area 1 membutuhkan lebih banyak tenaga jasa keamanan dari Area 2. Terkait sistem pengamanan yang diterapkan, area-area dalam wilayah operasional PTVI terbagi dalam 3 kategori, yakni restricted area (area terbatas), semi-restricted area (area semi terbatas) dan open area (area terbuka).

Pengamanan semua area kerja dalam wilayah operasional PTVI diamanatkan kepada DSS (Department of Security Services), departemen yang bertanggung jawab langsung terhadap penciptaan lingkungan kerja yang aman. Berikut adalah rincian jumlah personil keamanan yang berada dalam kendali DSS.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI

No.	Jabatan / Posisi	Jumlah
1.	Project Manager	2
2.	Shift Leader	26
3.	Patrol Assistant	26
4.	Guard	415
5.	Patrol Officer	4
6.	Elite Team Guard	30
7.	Safety Officer	2
	Total :	505

Guna mengamankan semua area kerja dalam wilayah operasionalnya, PTVI menyerap 505 tenaga kerja jasa keamanan. Jika angka tersebut dikomparasikan dengan total jumlah tenaga kerja yang terserap di PTVI, yakni sekitar 9 ribu tenaga kerja, maka dapat disimpulkan bahwa sekitar 4,5% tenaga

kerja yang terserap di wilayah operasional perusahaan tambang nikel ini adalah tenaga kerja jasa keamanan.

Sistem Penyerapan Tenaga Kerja Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI

Penyerapan tenaga kerja jasa keamanan dalam wilayah operasional PTVI dilakukan melalui sistem outsourcing, yakni dengan memberdayakan 2 kontraktor lokal; PT. MSG (inisial) dan PT. HSU (inisial). Artinya, para tenaga jasa keamanan tersebut berstatus tenaga outsourcing (karyawan kontraktor), bukan karyawan organik PTVI. Meski demikian, demi menjaga standar kualitas SDM yang diinginkan, pihak DSS berperan aktif dalam proses perekrutan. Setelah dinyatakan lulus tes oleh pihak kontraktor, calon sekuriti (satpam) harus memperoleh sertifikat Gada Utama, sertifikat yang hanya bisa dimiliki setelah mengikuti Pelatihan Satpam Level I yang diselenggarakan oleh pihak Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Selanjutnya, para calon harus menjalani proper test (tes kelayakan) yang diselenggarakan oleh DSS. Jika dinyatakan layak, calon kembali ke kontraktor untuk melakukan penandatanganan kontrak. Sebagai sebuah departemen dalam internal PTVI yang bertanggung jawab langsung terhadap keamanan wilayah operasional perusahaan, DSS bertugas mendesain sistem pengamanan, mengawasi pengaplikasiannya, serta mengevaluasi kinerja kontraktor dan semua personil keamanan yang ada dalam Tabel 1. Sementara, kedua kontraktor berperan sebagai pihak yang melaksanakan teknis pengamanan di lapangan berdasarkan desain yang telah dibuat oleh DSS.

Tingkat Upah Tenaga Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI

Penghasilan per bulan para tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI berasal dari 2 sumber, yakni upah reguler dan upah non-reguler (over time / lembur). Selain itu, mereka juga mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) di setiap perayaan Idul Fitri dan pesangon yang dibayarkan per tahun serta tanggungan Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) dan BPJS Kesehatan oleh pihak perusahaan.

Upah Reguler (Gaji Pokok)

Upah reguler atau gaji pokok merujuk pada jumlah uang yang diterima oleh tenaga jasa keamanan sebagai kompensasi untuk pekerjaan rutin yang mereka lakukan setiap bulannya. Dalam hal ini, upah reguler dihitung menggunakan rumus $A = B \times C \times D$, di mana A merupakan jumlah upah reguler per bulan, B adalah gaji pokok per jam, C adalah jumlah jam kerja per hari, dan D adalah jumlah hari kerja per bulan. Informasi ini dapat ditemukan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Tingkat Upah Reguler per Bulan Tenaga Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI

No.	Posisi / Jabatan	B (Rp)	C	D	A (Rp)
1.	Shift Leader	32.500	8	22-24	5.720.000 – 6.240.000

2.	Patrol Assistant	24.500	8	22-24	4.312.000 – 4.704.000
3.	Guard	22.500	8	22-24	3.960.000 – 4.320.000
4.	Patrol Officer	24.500	8	22-24	4.312.000 – 4.704.000
5.	Elite Team Guard	24.500	8	22-24	4.312.000 – 4.704.000

Besarnya upah yang diterima setiap tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI bervariasi, tergantung pada basic salary (gaji pokok) per jam kerja masing-masing. Sebagaimana terlihat di atas, shift leader adalah pemilik basic salary tertinggi, yakni Rp.32.500,- per jam kerja, sementara para guard mendapatkan basic salary terendah, yakni, Rp.22.500,- per jam kerja. Karena setiap jabatan / posisi di atas memiliki jumlah jam kerja harian dan jumlah hari kerja bulanan yang sama, yakni 8 jam per hari dan 22-24 hari per bulan, maka dapat dipastikan bahwa para shift leader memiliki upah reguler tertinggi, yakni berkisar antara Rp.5.720.000,- hingga Rp.6.240.000,- per bulan. Sementara, para guard memiliki upah reguler terendah, yakni berkisar antara Rp. 4.312.000,- hingga Rp.4.704.000,- per bulan. Tabel di atas tidak memuat tingkat upah 2 jabatan / posisi yang ada dalam Tabel 4.1 dan Tabel 4.2, yakni project manager dan safety officer. Hal ini karena formula $A = B \times C \times D$ tersebut tidak berlaku untuk pengupahan keduanya. Baik operational manager maupun safety officer diupah secara lumpsum, yakni sistem pengupahan yang langsung menetapkan jumlah total yang diterima oleh tenaga kerja. Project manager menerima Rp.16.500.000,- per bulan, sementara safety officer menerima Rp.6.500.000,- per bulan.

Upah Non-regular (Lembur)

PTVI adalah sebuah perusahaan tambang nikel internasional yang beroperasi 24 jam sehari. Dengan wilayah operasional yang sangat luas dan volume pekerjaan yang sangat padat, hampir setiap saat terjadi kondisi emergency yang membutuhkan pengamanan khusus, seperti pelaksanaan proyek baru, kerusakan alat, kedatangan alat baru, insiden kerja, kecelakaan kerja, penyelenggaraan event perusahaan, dan lain-lain. Di sini, pengamanan khusus untuk kondisi emergency tersebut disebut on-call guarding. Bagi para tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI, on-call guarding menjadi berkah tersendiri karena memberi mereka penghasilan tambahan, penghasilan di luar upah reguler yang mereka peroleh setiap bulan. Besarnya upah non-regular yang mereka terima dari on-call guarding tersebut ditetapkan dengan formula $O = P \times Q$, dimana O = Upah Non-regular Harian, P = Gaji Pokok per Jam, dan Q = Jumlah Jam Kerja yang Terhitung. Menariknya, dalam setiap on-call guarding, masing-masing tenaga jasa keamanan bertugas selama 8 jam tapi dengan perhitungan 15,5 jam kerja. Ini karena 1 jam pertama terhitung 1,5 jam, dan 7 jam berikutnya masing-masing terhitung 2 jam. Dengan demikian, Q dalam formula di atas adalah 15,5 jam kerja yang terhitung sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Tingkat Upah Non-reguler (Lembur) per Hari Tenaga Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI

No.	Posisi / Jabatan	P (Rp)	Q (Jam)	O (Rp)
1.	Shift Leader	32.500	15,5	503.750
2.	Patrol Assistant	24.500	15,5	379.750
3.	Guard	22.500	15,5	348.750
4.	Patrol Officer	24.500	15,5	379.750
5.	Elite Team Guard	24.500	15,5	379.750

Besarnya upah harian yang diterima oleh para tenaga jasa keamanan untuk setiap pekerjaan non-reguler (On-call Guarding) ditentukan oleh basic salary (gaji pokok) yang dikalikan dengan 15,5. Sebagaimana dipaparkan sebelumnya, meski hanya bertugas 8 jam dalam setiap pekerjaan non-reguler tersebut, mereka terhitung telah melaksanakan tugas selama 15,5 jam. Dengan demikian, para shift leader mendapatkan upah non-reguler harian terbesar, yakni Rp.503.750,-, sementara para guard memperoleh upah non-reguler harian terkecil, yakni Rp.348.750,-. Temuan lain terkait upah non-reguler (lembur) ini adalah bahwa setiap tenaga jasa keamanan dengan posisi / jabatan yang ada di Tabel 3 memperoleh jatah on-call guarding setiap bulan. Banyaknya jatah tersebut tentu saja berpengaruh terhadap besarnya pendapatan mereka setiap bulan sebagaimana dijelaskan oleh tabel ini.

Tabel 4. Jumlah Rata-Rata On-call Guarding dan Upah Lembur Tenaga Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI per Bulan

No.	Posisi / Jabatan	Jumlah On-call	Jumlah Jam Terhitung	Gaji Pokok per Jam (Rp.)	Upah Lembur (Rp.)
1.	Shift Leader	3	46,5	32.500	1.511.250
2.	Patrol Assistant	3	46,5	24.500	1.139.250
3.	Guard	4	62	22.500	1.395.000
4.	Patrol Officer	2	31	24.500	759.500
5.	Elite Team Guard	2,5	38,75	24.500	949.375

Dalam periode satu tahun ini, data dalam tabel mengindikasikan bahwa para Guard merupakan tenaga jasa keamanan yang memiliki rata-rata jumlah on-call guarding tertinggi setiap bulannya, yaitu rata-rata sebanyak 4 kali untuk setiap personil. Sementara itu, para patrol officer memiliki jumlah on-call guarding terendah, dengan rata-rata hanya 2 kali dalam sebulan untuk setiap personil. Meskipun demikian, shift leader tetap menerima upah lembur terbesar setiap bulan, hal ini disebabkan oleh tingginya upah dasar per jam yang diterima oleh para shift leader.

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa pendapatan bulanan yang diterima oleh tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI ternyata melebihi Upah Minimum Propinsi (UMP) yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pada tahun 2022, Upah Minimum di Propinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar Rp.3.165.876,- per bulan, sementara upah minimum tenaga jasa keamanan dengan posisi atau jabatan terendah (Guard) di wilayah tersebut adalah sebesar Rp.3.702.160,- per bulan, atau lebih tinggi sebesar 16,94% dari UMP. Tabel berikutnya menjelaskan mengenai penghasilan rata-rata yang diterima oleh tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI.

Tabel 5. Penghasilan Rata-Rata Tenaga Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI per Bulan

No.	Posisi / Jabatan	Upah Reguler (Rp.)	Upah Non-reguler / Lembur (Rp.)	Total (Rp.)
1.	Project Manager	16.500.000	-	16.500.000
2.	Safety Officer	6.500.000	-	6.500.000
3.	Shift Leader	5.720.000 – 6.240.000	1.511.250	7.231.250 – 7.751.250
4.	Patrol Assistant	4.312.000 – 4.704.000	1.139.250	5.451.250 – 5.843.250
5.	Guard	3.960.000 – 4.320.000	1.395.000	5.355.000 – 5.715.000
6.	Patrol Officer	4.312.000 – 4.704.000	759.500	5.071.500 – 5.463.500
7.	Elite Team Guard	4.312.000 – 4.704.000	949.375	5.261.375 – 5.653.375

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa total upah bulanan yang diterima oleh para tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI ternyata cukup jauh melampaui UMP Sulawesi Selatan. Sebagaimana dipaparkan sebelumnya UMP Sulawesi Selatan untuk tahun 2022 adalah sebesar Rp.3.165.876,- per bulan. Sementara, total upah bulanan yang tersaji dalam tabel di atas berkisar antara Rp. 5.261.375,- hingga Rp.16.500.000,-. Meski demikian, perlu dicatat bahwa para tenaga jasa keamanan tersebut harus bekerja dengan jumlah jam yang tinggi pula sebagaimana dijelaskan oleh tabel berikut.

Tabel 6. Jumlah Rata-Rata Jam Kerja Tenaga Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI per Bulan

No.	Posisi / Jabatan	Jam Kerja Reguler (Jam)	Jam Lembur Riil (Jam)	Total
1.	Project Manager	176	-	176
2.	Safety Officer	176	-	176
3.	Shift Leader	176-192	24	200-216
4.	Patrol Assistant	176-192	24	200-216
5.	Guard	176-192	32	208-224
6.	Patrol Officer	176	16	192
7.	Elite Team Guard	176	20	196

Jam kerja tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI memiliki variasi. Posisi dan jabatan yang tidak memiliki jam kerja lembur, seperti project manager dan safety officer, bekerja selama 176 jam per bulan. Sementara itu, posisi atau jabatan lainnya memiliki jam kerja lembur, sehingga total jam kerja mereka berkisar antara 192 hingga 224 jam per bulan. Dapat dilihat bahwa para guard memiliki jumlah jam kerja terbesar per bulan, dengan kisaran antara 208 hingga 224 jam. Diikuti oleh shift leader dan patrol assistant yang bekerja sekitar 200 hingga 216 jam, elite team guard dengan 196 jam, dan patrol officer dengan 192 jam.

Pembahasan

Sistem Penyerapan Tenaga Kerja Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI,

Sebagai perusahaan tambang nikel terkemuka di dunia, PTVI memiliki sumber daya finansial yang besar. Meskipun demikian, perusahaan ini tetap mengutamakan efisiensi untuk mencapai laba maksimal, dan hal ini terlihat dari penggunaan sistem outsourcing dalam penyerapan tenaga jasa keamanan di wilayah operasionalnya yang mencakup empat kecamatan di Kabupaten Luwu Timur. Yang menarik, meskipun mereka adalah tenaga outsourcing atau karyawan kontraktor, para tenaga jasa keamanan tersebut berada dalam struktur organisasi DSS, seolah-olah mereka adalah karyawan organik PTVI. DSS merupakan kolaborasi antara karyawan organik dan karyawan kontraktor. Ketika berada di lingkungan DSS, sulit untuk membedakan antara karyawan organik dan karyawan kontraktor. Setiap orang di departemen tersebut bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PTVI. Jika seorang guard dianggap tidak kompeten dalam melaksanakan tugasnya, pihak DSS menginstruksikan pihak kontraktor untuk mengambil tindakan, seperti memberikan peringatan atau bahkan memberhentikan (PHK) karyawan tersebut, dan pihak kontraktor wajib mematuhi instruksi tersebut. Dalam hal ini, tindakan diambil oleh pihak kontraktor secara hukum, tetapi sebenarnya dilakukan oleh PTVI melalui DSS secara efektif.

Secara umum, outsourcing didefinisikan sebagai pengalihan pekerjaan kepada perusahaan lain. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa outsourcing adalah pemberian sebagian pekerjaan oleh sebuah perusahaan kepada perusahaan lain. Hal ini juga terjadi di lokasi penelitian. PTVI, bukannya menangani keamanan di wilayah operasional secara penuh, memilih dua kontraktor lokal dalam bidang jasa keamanan sebagai mitra outsourcing untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terkendali. Akibatnya, semua tenaga jasa keamanan yang bekerja di sana memiliki status sebagai tenaga outsourcing atau karyawan kontraktor, bukan karyawan organik PTVI.

Jika hasil penelitian ini dikorelasikan dengan pandangan Fields (2018: 23) tentang jenis-jenis outsourcing, terlihat jelas bahwa sistem outsourcing yang diterapkan oleh PTVI dalam pekerjaan keamanan di wilayah operasionalnya adalah professional outsourcing. Hal ini berarti PTVI mengalihkan bidang pekerjaan ke profesi atau perusahaan yang terkait dengan bidang tersebut. Faktanya, PTVI menunjuk dua kontraktor jasa keamanan sebagai pelaksana untuk keamanan di setiap lokasi kerja dalam wilayah operasionalnya. PTVI, melalui DSS, merancang sistem keamanan, memantau dan mengevaluasi kinerja kontraktor dan karyawannya.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini menyiratkan bahwa professional outsourcing yang diterapkan pada kedua kontraktor jasa keamanan di wilayah operasional PTVI bukan hanya pengalihan pekerjaan, tetapi juga pengalihan status tenaga kerja. Hal ini merupakan strategi bisnis yang digunakan oleh perusahaan tambang nikel ini untuk mengendalikan anggaran keamanan wilayah operasional. Jika tidak menggunakan sistem outsourcing, yang berarti semua tenaga jasa keamanan tersebut menjadi karyawan organik perusahaan, biaya pelatihan, pembayaran gaji, dan tunjangan rutin akan berlipat ganda.

Pada akhirnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini mengonfirmasi pandangan Fields (2018: 18) tentang kelebihan sistem outsourcing. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem outsourcing untuk tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI memiliki beberapa nilai positif, baik dari segi ketenagakerjaan maupun bisnis. Dari segi ketenagakerjaan, sistem ini memberdayakan perusahaan lokal yang khusus dalam bidang jasa keamanan. Dari segi bisnis, sistem outsourcing memungkinkan PTVI menetapkan anggaran tetap untuk keamanan wilayah operasional, membayar hanya untuk apa yang diperlukan, memastikan kualitas keamanan wilayah operasional sesuai dengan kontrak antara PTVI dan kontraktor, dan lebih fokus pada inti bisnis, yaitu hal-hal yang terkait langsung dengan proses produksi. Namun, perlu dicatat bahwa kelebihan-kelebihan ini tampaknya lebih menguntungkan perusahaan, baik PTVI maupun perusahaan kontraktor, daripada para tenaga kerja jasa keamanan. Para tenaga kerja tersebut mungkin mengalami kesenjangan ekonomi karena mereka bekerja dan bertanggung jawab seperti karyawan organik PTVI, tetapi upah, tunjangan, dan fasilitas yang mereka terima tidak sebanding dengan karyawan organik.

Tingkat Upah Tenaga Jasa Keamanan di Wilayah Operasional PTVI

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, tingkat upah tenaga jasa keamanan yang bekerja untuk mengamankan wilayah operasional PTVI bervariasi tergantung pada jabatan atau posisi masing-masing. Posisi manajer operasional menerima upah tertinggi, sedangkan para penjaga dengan level terendah menerima upah minimal terendah (tanpa lembur). Penggunaan istilah "upah minimal" mengacu pada fakta bahwa penjaga dan rekan-rekan mereka dengan level yang lebih tinggi menerima penghasilan tambahan dari lembur yang dikenal sebagai on-call guarding.

Dalam teori, seperti yang dijelaskan oleh Sumarsono (2014: 15) dan Bachrun (2019: 37), yang sejalan dengan penemuan Flinn (2014), Mncayi dan Shuping (2021), Utomo (2022), dan Gautama, Pyadini, dan Ulya (2021), tingkat upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Umumnya, tingkat upah memiliki hubungan terbalik dengan tingkat penyerapan tenaga kerja; semakin tinggi tingkat upah, semakin rendah tingkat penyerapan tenaga kerja, dan sebaliknya. Pandangan ini tampaknya terkonfirmasi oleh temuan penelitian ini terkait tingkat upah tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI. Sebagai perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, PTVI berusaha memaksimalkan upaya pengamanan wilayah operasional dengan anggaran sekecil mungkin, dan outsourcing adalah solusi yang mereka pilih untuk mencapai tujuan tersebut. Jika mereka tidak menggunakan sistem outsourcing, yang berarti semua tenaga jasa keamanan menjadi karyawan organik, anggaran tetap yang telah ditetapkan oleh perusahaan setiap tahun untuk pengamanan rutin wilayah operasional tidak akan mencukupi untuk menggaji 505 orang tersebut. Sebagai contoh, karyawan organik PTVI dengan level terendah menerima gaji pokok sekitar Rp.9 juta per bulan, belum termasuk tunjangan seperti tunjangan perumahan, bonus produksi, dan lainnya. Jika semua tenaga jasa keamanan dijadikan karyawan organik dengan anggaran tetap tersebut, kemungkinan besar akan terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Hal ini tidak mungkin dilakukan karena wilayah

operasional perusahaan tambang ini sangat luas dan membutuhkan tim pengamanan yang besar.

Yang menarik dari hasil penelitian ini adalah meskipun mereka menerima upah yang secara keseluruhan (untuk semua posisi) jauh di atas Upah Minimum Provinsi (UMP), para tenaga jasa keamanan tersebut harus bekerja dengan jumlah jam yang tinggi pula. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, total jam kerja mereka berkisar antara 192 hingga 224 jam per bulan. Penjaga bekerja dengan jumlah jam terbanyak per bulan, yaitu sekitar 208-224 jam, diikuti oleh shift leader dan patrol assistant (200-2016 jam), elite team guard (196 jam), dan patrol officer (192 jam). Jika dilihat dari jumlah upah yang mereka terima setiap bulan, terlihat jelas bahwa tingkat upah mereka sangat dipengaruhi oleh jumlah jam kerja.

Fenomena tingkat upah yang jauh melampaui standar UMP bagi tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI secara langsung terkait dengan status PTVI sebagai perusahaan multinasional. Meskipun mereka adalah tenaga outsourcing, mereka dapat menerima upah yang relatif tinggi karena perusahaan tempat mereka bekerja adalah kontraktor dari perusahaan multinasional yang memiliki standar upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan sebagian besar perusahaan di negara tersebut. Hal yang sama berlaku untuk fenomena jumlah jam kerja mereka. Jumlah jam kerja yang tinggi juga ditentukan oleh status PTVI sebagai perusahaan multinasional yang memiliki target produksi yang tinggi. Untuk mencapai target produksi tersebut, operasional produksi dilakukan selama 24 jam setiap hari, dan ini menyebabkan adanya kondisi darurat yang membutuhkan keamanan tambahan hampir setiap saat. Akibatnya, tenaga jasa keamanan tersebut harus bekerja dengan jumlah jam yang tinggi setiap bulan.

Simpulan dan Saran

Penerapan sistem outsourcing dalam mempekerjakan tenaga jasa keamanan di wilayah operasional PTVI menunjukkan bahwa meskipun PTVI memiliki status sebagai perusahaan multinasional dan menganggap keamanan sebagai aspek penting dalam operasional rutinnnya, perusahaan tambang nikel ini masih mengutamakan prinsip penekanan biaya (cost reduction). PTVI memilih sistem outsourcing untuk mengamankan wilayah operasionalnya dengan anggaran yang minimal. Akibatnya, tingkat upah tenaga jasa keamanan yang bekerja di wilayah operasional PTVI secara umum sangat bergantung pada jumlah jam kerja. Meskipun tenaga jasa keamanan menerima upah yang jauh di atas Upah Minimum Provinsi (UMP), mereka harus bekerja dengan jumlah jam yang melebihi batas maksimum yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yaitu 40 jam per minggu (160 jam per bulan).

Hasil penelitian ini menunjukkan perlunya pihak-pihak yang terlibat dalam penyerapan tenaga jasa keamanan untuk merancang dan menerapkan sistem penyerapan tenaga kerja dan pengupahan yang lebih adil, terutama dalam hal jumlah jam kerja.



Daftar Pustaka

- Alisyahbana, A. Q. N. A., Fatmawati & Anwar, I. A. 2021. Determinant Analysis of Labor Absorption in the Manufacturing Industry Sector in Sulawesi Island. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220107.041>
- Bachrun, S. 2019. *Penggajian Terintegrasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://fiskal.kemenkeu.go.id> Diakses pada 14 Agustus 2022
- Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id> diakses pada 14 Agustus 2022
- Fields, V. 2018. *Outsourcing Principles and Practices*. New York, USA: Larsen and Keller Education ISBN-13: 978-1635496697, ISBN-10: 1635496691
- Flinn, J. C. 2014. *The Minimum Wage and Labor Market Outcomes*. Cambridge: MIT Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.220107.041>
- Gautama, S. M., Pyadini, N. A. & Ulya, D. 2021. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*. 4(1) DOI: <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.49>
- Handoyo, A. 2017. *Manajemen Sekuriti; Dasar-Dasar Pengamanan dan Usaha Jasa Keamanan*. Jakarta: Gramedia.
- ILO. 2016. *World Employment Social Outlook; Trends 2016*. Geneva: International Labour Office. <https://www.ilo.org>
- Kenedy, A. H. *Capai 1,6 Juta Anggota, Industri Jasa Pengamanan di Indonesia Alami Peningkatan*. RMOL Sulmsel. Sabtu, 12 Februari 2022. <https://www.rmolumsel.id> Diakses pada 7 Agustus 2022.
- Mcgaughey, E. 2018. Will Robots Automate Your Job Away? Full Employment, Basic Income and Economic Democracy. *Center for Business Research, University of Cambridge, Working Paper No.496*. doi: 10.2139/ssrn.3044448
- Miles, M. B., Huberman, A. M. & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis; A Methods Sourcebook* (3rd ed.). London, England: Sage Publication.
- Mncayi, P. & Shuping, K. 2021. Factors Affecting Labor Absorption in South Africa. *Journal of Economic and Financial Science*. 14(1) DOI: <https://doi.org/10.4102/jef.v14i1.603>
- Nujum, S. & Rahman, Z. 2019. Pengaruh Investasi dan Inflasi terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Makassar. *Jurnal Economic Resources* 2(1): 21-33 <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JER>



- Nujum, S., Rahman, Z., & Pratiwi, F. R. (2022). Analisis Variabel Ekonomi Makro Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Sulawesi Selatan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(4), 323-337.
- Parkissing, Y., Nasir, M., & Nujum, S. (2020). Analisis Pertumbuhan Dan Ketimpangan Ekonomi Kabupaten/Kota Di Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1), 137-148.
- Purnomo, D., S. 2021. Analysis of Labor Absorption in Central Java Province. *Ekonomis; Journal of Economics and Business*, 5(1) DOI: 10.33087/ekonomis.v5i1.311
- Romer, D. 2018. *Unemployment; Macroeconomics (5th Ed.)*. New York: McGraw-Hill Education. ISBN 978-0-07-351137-5.
- Shaleh, M., Mallongi, S., & Rahman, Z. (2021). Pengaruh Pengangguran, Indeks Pembangunan Manusia dan PDRB Terhadap Tingkat Kemiskinan di Kabupaten Luwu Timur. *Tata Kelola*, 8(2), 143-167.
- Sumarsono, S. 2014. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Utomo, P., C. 2022. The Factors Affecting Labor Absorption in Java Island. *Efficient; Indonesian Journal of Development Economics*, 5(1) DOI: <https://doi.org/10.15294/efficient.v5i1.49529>
- Vermeulen, J. C. 2017. Inflation and Unemployment in South Africa; Is the Phillips Curve Still Dead?. *Southern African Business Review*, 21(1): 20-54.