

**PENERAPAN PERJANJIAN KERJA BAGI PEKERJA ALIH DAYA PADA
PERSEROAN TERBATAS PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA UNIT
INDUK DISTIRBUSI SUMATERA BARAT (PT. PLN UID SUMBAR)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum*



OLEH :

SUTAN MUHAMMAD WIRA HASRI
2010012111158

BAGIAN HUKUM PERDATA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS BUNG HATTA

PADANG

2024

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

PENGESAHAN SKRIPSI
No. Reg : 622/Pdt/02/II-2024

Nama : Sutan Muhammad Wira Hasri
NPM : 2010012111158
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alih
Daya Pada Perseroan Terbatas Perusahaan
Listrik Negara Unit Induk Distribusi Sumatera
Barat (PT. PLN UID Sumbar)

Telah Dipertahankan di depan Tim Penguji pada bagian Hukum Perdata pada
Hari Selasa Tanggal Dua Puluh Tujuh Bulan Februari Tahun Dua Ribu Dua
Puluh Empat dan dinyatakan LULUS

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. Dr. (c) Suamperi, S.H., M.H (Ketua/Pembimbing)

2. Dr. Yofiza Media, S.H., M.H (Anggota Penguji)

3. Dr. Desmal Fajri, S.Ag., M.H (Anggota Penguji)



Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta

Dr.Sanidjar Pebrihariati.R , S.H., M.H

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA

PERSETUJUAN SKRIPSI

No. Reg : 622/Pdt/02/II-2024

Nama : Sutan Muhammad Wira Hasri
NPM : 2010012111158
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : Penerapan Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Alih
Daya Pada Perseroan Terbatas Perusahaan
Listrik Negara Unit Induk Distribusi Sumatera
Barat (PT. PLN UID Sumbar)

Telah disetujui pada Hari **Jumat** Tanggal **Dua** Bulan **Februari** Tahun **Dua Ribu**
Dua Puluh Empat untuk dipertahankan dihadapan Tim Penguji :

Dr. (c) Suamperi, S.H., M.H

(Pembimbing)



Mengetahui :

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Bung Hatta

Ketua Bagian
Hukum Perdata



(Dr. Sanidjar Pebrihariati, R., S.H., M.H)

(Dr. Yofiza Media, S.H., M.H)

**PENERAPAN PERJANJIAN KERJA BAGI PEKERJA ALIH DAYA PADA
PERSEROAN TERBATAS PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA UNIT
INDUK DISTIRBUSI SUMATERA BARAT (PT. PLN UID SUMBAR)**

Sutan Muhammad Wira Hasri¹, Suamperi¹

¹Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta

Email : smwirahasri@gmail.com

ABSTRAK

Kebijakan *outsourcing* di Indonesia didasari dengan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa ”*outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”. Rumusan masalah 1) Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja bagi pekerja *outsourcing*, 2) Apa kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja, dan 3) Bagaimana upaya penyelesaian kendala yang dilakukan PT.PLN UID Sumbar. Penelitian ini menggunakan kajian hukum yuridis sosiologis, dengan menggunakan data primer (wawancara) dan data sekunder dengan teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerja *outsourcing* pada PT.PLN UID Sumbar sesuai dengan undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Kendala yang terjadi pada perjanjian kerja antara pekerja *outsourcing* dengan PT.PLN (Persero) UID Sumbar padang adalah perihal masalah pembayaran upah atau gaji yang tidak sesuai dengan kontrak yang tertulis di dalam perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Sehingga merugikan pihak pekerja dari segi materil dan non materil, dari peraturan yang berlaku sudah diatur didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwasanya Gaji atau upah yang diberikan kepada pekerja harus sesuai antara kewajiban dan hak pekerja.

Kata Kunci : Penerapan, Perjanjian Kerja, Pekerja, *Outsourcing*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Metode Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Perjanjian	14
1. Pengertian Perjanjian	14
2. Syarat Sah Suatu Perjanjian.....	16
3. Asas-Asas Perjanjian	19
4. Akibat Perjanjian	21
B. Tinjauan Tentang Hukum Perjanjian Kerja.....	22
1. Pengertian Perjanjian Kerja	22
2. Syarat Sah Perjanjian Kerja	24
3. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.....	26
4. Bentuk dan Isi Perjanjian Kerja	28
5. Jenis-jenis Perjanjian Kerja	29
6. Berakhirnya Perjanjian	30
C. Tinjauan Tentang Alih Daya.....	31
1. Pengertian Alih Daya.....	31

2. Tujuan Alih Daya.....	32
3. Macam-macam Pelaksanaan Alih Daya	33
D. Tinjauan Tentang Perseroan Terbatas (PT).....	34
E. Tinjauan Tentang PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Barat.....	35

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Pemberian Hak Upah Bagi Pekerja Alih Daya di Kantor PT. PLN (Persero) UID Sumbar.....	38
B. Kendala yang terjadi pada penerapan perjanjian kerja dalam pemberian hak upah Terhadap Para Pekerja Alih Daya Di PT. PLN (Persero) UID Sumbar	46
C. Upaya yang dilakukan PT. PLN (Persero) UID Sumbar terhadap penyelesaian kendala yang terjadi dalam perjanjian kerja dalam pemberian hak upah bagi pekerja Alih Daya	51

BAB IV PENUTUP

A. Simpulan.....	53
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap negara di dunia ini memiliki kekuatan pada dua aspek, yaitu aspek sumber daya alam dan sumber daya manusia. Di negara Indonesia ini memiliki kedua aspek tersebut. Dari segi sumber daya manusia, Indonesia memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak. Indonesia negara dengan jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia sedang mengalami perubahan demografis. Jumlah penduduk usia kerja dari total jumlah penduduk di Indonesia diperkirakan akan terus bertambah hingga tahun 2030.¹

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk di Indonesia kini telah mencapai sebanyak 278,69 juta jiwa pada pertengahan 2023.² Pertumbuhan penduduk yang sangat tinggi akan menimbulkan berbagai kendala dan hambatan bagi upaya-upaya pembangunan yang dilakukan di negara berkembang seperti Indonesia. Hal ini dikarenakan pertumbuhan penduduk yang tinggi akan menyebabkan jumlah penambahan tenaga kerja menjadi pesat, Sedangkan kemampuan negara berkembang dalam menciptakan peluang lapangan kerja baru sangat terbatas.³

¹ IMF, 2018, *Menciptakan Lapangan Pekerjaan bagi Generasi Muda di Indonesia: Lima Grafik Penting*, 20 Oktober 2023, <https://www.imf.org/en/Countries/Infographics/Indonesia/2018-indonesia-country-infographic-english-bahasa>

² Cindy Mutia Annur, 2023, *Penduduk Indonesia Tembus 278 Juta Jiwa hingga Pertengahan 2023*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/07/13/penduduk-indonesia-tembus-278-juta-jiwa-hingga-pertengahan-2023>, diakses pada 1 November 2023

³ Maulida Indriani, 2016, 'Peran tenaga kerja Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional', Gema keadilan, edisi jurnal, hlm 68.

Berdasarkan Pasal 28D Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Berdasarkan Pasal 1 Angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan hak dan kewajiban dari pengusaha dan pekerja, yaitu:

1. Hak Pekerja:

- a. Pekerja berhak menerima upah yang adil.
- b. Pekerja berhak atas jaminan sosial dan keselamatan kerja.
- c. Pekerja berhak bergabung dengan serikat pekerja dan melakukan negosiasi bersama.
- d. Pekerja berhak atas istirahat dan cuti, termasuk hari libur mingguan dan cuti tahunan.
- e. Pekerja berhak atas perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil.

2. Kewajiban Pekerja:

Pekerja harus mematuhi ketentuan perjanjian kerja, termasuk jam kerja, tugas pekerjaan, dan peraturan perusahaan.

- a. Pekerja harus menjaga disiplin dan etika kerja di tempat kerja.

- b. Pekerja harus menjaga kerahasiaan informasi perusahaan.
- c. Pekerja harus menjaga keamanan dan kebersihan tempat kerja.
- d. Pekerja harus hadir di tempat kerja tepat waktu dan selama jam kerja.

3. Hak Pengusaha:

- a. Pengusaha berhak untuk mempekerjakan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengusaha berhak untuk menentukan upah karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Pengusaha berhak untuk menentukan jam kerja dan tugas pekerjaan karyawan.
- d. Pengusaha berhak untuk menentukan peraturan perusahaan yang harus diikuti oleh karyawan.
- e. Pengusaha berhak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja jika karyawan melanggar perjanjian kerja.

4. Kewajiban Pengusaha:

- a. Pengusaha harus memberikan upah yang layak kepada karyawan.
- b. Pengusaha harus menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat.
- c. Pengusaha harus memberikan perlindungan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- d. Pengusaha harus mematuhi ketentuan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan karyawan.
- e. Pengusaha harus memberikan jaminan sosial kepada karyawan.

Berdasarkan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar ketentuan-ketentuan kerja

serta hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Syarat sah dari sebuah perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan yang dilakukan oleh kedua belah pihak. Jika sebuah perjanjian kerja tidak memiliki kesepakatan dari kedua belah pihak atau salah satu pihak tidak memiliki kemampuan hukum yang cukup, maka perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan.

Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara kerja dan pengusaha. Apabila hubungan kerja hanya diserahkan pada antar pihak yakni pihak pengusaha dan pekerja saja maka tujuan hukum ketenagakerjaan yang mana untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai. Hal itu disebabkan karena keinginan para pihak yang kuat yang cenderung ingin menguasai pihak yang lemah.

Dalam mengembangkan usahanya, perusahaan memerlukan penambahan kapasitas produksi, diantaranya melalui penambahan fasilitas produksi dan atau tenaga kerja. Untuk melakukan penambahan tenaga kerja tersebut, diperlukan perencanaan dan analisis yang tepat, karena akan berdampak terhadap adanya investasi atas bertambahnya biaya produksi. Kebijakan penambahan tenaga kerja akan dihadapkan dengan masalah rekrutmen, pelatihan, jaminan sosial, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, tunjangan-tunjangan lainnya sampai dengan pemutusan hubungan kerja.

Seiring dengan perkembangan masalah penyediaan tenaga kerja tersebut, sampai sekarang banyak perusahaan beralih menggunakan metode alternatif dalam perekrutan tenaga kerja. Dari yang menggunakan sistem perekrutan yang dikelola perusahaan sendiri (*insourcing*), kemudian berubah dengan strategi

mengalihkan salah satu fungsi manajemennya dalam penyediaan tenaga kerja kepada tim profesional di luar perusahaan (eksternal). Sehingga pemilik perusahaan yang tidak mempunyai banyak waktu untuk kegiatan pengembangan, manajemen SDM perusahaan (khususnya perekrutan tenaga kerja) dapat lebih memfokuskan diri pada kompetensi intinya, yaitu perluasan jaringan bisnis atau ide bisnisnya. Kebijakan perusahaan tersebut, dikenal dengan nama *outsourcing*.

Sistem kerja alih daya (*outsourcing*) merupakan salah satu permasalahan utama dalam kehidupan buruh di Indonesia selama lebih dari 20 tahun terakhir. Sistem kerja ini menjadi permasalahan yang marak di masyarakat terutama setelah dikeluarkannya Instruksi Presiden RI Nomor 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi, yang secara khusus di bidang ketenagakerjaan diarahkan untuk mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan iklim hubungan industrial yang mendukung perluasan lapangan kerja. Pengaturan tentang *outsourcing* dalam undang-undang tersebut pada satu sisi telah menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak di bidang jasa, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing* untuk memproduksi produk-produk atau jasa-jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

Kebijakan *outsourcing* di Indonesia didasari dengan adanya UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan), yang pada Pasal 64 menyebutkan bahwa "*outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja

yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.

Penggunaan sistem *outsourcing* yang seakan sudah menjadi trend tersendiri di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan perusahaan milik negara (BUMN) dan bahkan juga instansi-instansi pemerintahan ini dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi, perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dan pembiayaan dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaannya. Ini disebabkan karena kondisi ekonomi⁴ yang tidak memungkinkan perusahaan untuk memberi gaji kepada para pekerja tetap dalam jumlah yang banyak sehingga salah satu cara penghematan yang dapat dilakukan adalah dengan menyerahkan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui jasa kontrak atau penyedia jasa pekerja atau dikenal dengan istilah *outsourcing*.

Selama ini penerapan sistem *outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, yang mana hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang selalu dalam bentuk kontrak atau tidak tetap, upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir. Oleh karena itu diperlakukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang bila dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum. Pada karyawan *outsourcing* ini memang tidak memiliki banyak pilihan lain dimana pengangguran terbuka secara

⁴ Chandra Suwondo, 2004, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta, hlm 43

nasional melebihi 1,6 juta orang, pengangguran tertutup 30 juta orang dari penawaran tenaga kerja lebih dari 106,9 juta orang. Sementara itu banyak pula perusahaan yang tutup karena kalah bersaing dengan produk impor, sedangkan produk ekspor juga menurun karena biaya produksi yang tinggi di dalam negeri.

Menghadapi persoalan *outsourcing* ini tidak seharusnya pemerintah selaku penentu kebijakan “menutup mata” dengan seolah-olah membiarkannya begitu saja. Banyak hal yang seharusnya dapat dilakukan dari pada hanya melepaskan mekanisme ini kepada dunia usaha. Memang dengan adanya pekerja *outsourcing* di lihat dari sisi pengusaha sangat menguntungkan, sebab mereka bisa mendapatkan tenaga kerja dengan hubungan yang mudah dan murah, akan tetapi apabila dilihat dari sisi pekerja hal ini tentu saja sangat merugikan. Peraturan perundang-undangan yang menyangkut perlindungan terhadap pekerja agar tidak terjadi tindakan yang sewenang-wenang dari perusahaan adalah suatu yang tidak bisa tawar-menawar lagi. Hal tersebut untuk menjamin para pekerja agar hak-haknya benar-benar terpenuhi sesuai dengan nilai keadilan dan nilai kemanusiaan. Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak terutama yang menyangkut⁵ syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminan social dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam penyelesaian apabila terjadi permasalahan.

⁵ Gunarto Suhardi. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta, Hlm 66-67.

Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja adalah dengan adanya pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut harus dibuat secara tertulis karena perjanjian kerja merupakan suatu pernyataan yang sangat penting, yaitu antara pekerja dan pengusaha yang berisi tentang setujunya seseorang untuk bergabung dalam perusahaan sebagai pekerja. Sedangkan bagi pekerja, perjanjian kerja lebih berfungsi sebagai pemberi⁶ jaminan rasa aman. Sehingga perjanjian kerja ini menimbulkan adanya suatu hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja. Dan dalam perjanjian ini diatur pula mengenai hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan penerima kerja.

Pekerja *outsourcing* juga menjadi perbincangan hangat di PT. PLN (Persero). PT. PLN (Persero) adalah perusahaan listrik Negara yang salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang di beri mandat untuk menyediakan kebutuhan listrik di Indonesia. PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan badan milik Negara (BUMN) memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pelayanan dalam bentuk penerangan untuk kehidupan masyarakat. Pekerja *outsourcing* merupakan bagian dari mitra PLN dalam menunjang kelancaran kerja dan mencapai kerja yang direncanakan. Beberapa contoh tugas yang di emban oleh pekerja *outsourcing* di PT. PLN (Persero) adalah pemberihan jaringan listrik, naik tiang listrik ketika harus ada yang di perbaiki jaringan listrik tegangan rendah, cetak surat keputusan sementara atau surat pembongkaran KWH, minta tagihan langsung kepada pelanggan yang tertunggak sehingga aliran listriknya

⁶ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PR Raja Grafindo Persada. Hlm. 55

harus dipadamkan sementara, mencatat meteran (untuk KWH pasca bayar) tanpa ada pengecualian kecil atau besar pembayaran, pasang KWH meter.

PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 8, Kota Padang, Sumatera Barat merupakan perusahaan listrik terbesar yang ada di Sumatera Barat. Untuk meningkatkan kinerja usahanya, PT. PLN (Persero) UID Sumbar perlu pengelolaan perusahaan yang efektif dan efisien. Salah satu caranya adalah dengan sistem *Outsourcing*. PT PLN (Persero) UID Sumbar akan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain atau di-*Outsourcing*-kan. Penggunaan sistem *outsourcing* harus dilakukan dengan pengelolaan yang baik, misalnya dengan membuat kontrak kerja yang jelas agar tidak adanya pihak yang dirugikan, memperhatikan jenis pekerjaan yang diserahkan kepada tenaga kerja *outsourcing*, pekerjaan yang diserahkan kepada tenaga *outsourcing* seharusnya pekerjaan yang tidak memiliki resiko yang tinggi, dan pekerjaan-pekerjaan penunjang perusahaan, serta bagaimana penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh tenaga kerja *outsourcing*.

Setiap pelaksanaan perjanjian kerja dengan menggunakan sistem kerja apapun tujuannya adalah untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan pekerja merupakan bagian kesatuan dari pembangunan. Seluruh kebijakan dan program-program ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap kerja. Setiap pekerjaan yang akan di lakukan tidak akan terlepas dari risiko atau adanya kesenjangan antara perajian dengan pelaksanaan kerja, akan tetapi pemahaman

tersebut tidak menjadi dasar keputusan suatu hubungan kerja. Dalam rangka mewujudkan suatu rencana hubungan kerja yang baik, disetiap perusahaan tentu ada upaya bagaimana tindakan yang akan dilakukan apabila suatu perjanjian tersebut sesuai dengan pelaksanaan demi mencapai kesepakatan dan tujuan yang adil.

Meskipun aturan ketenagakerjaan di Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 yang dinilai banyak pihak secara substansial telah mengandung perlindungan yang sangat memadai terhadap pekerja/buruh, dalam praktiknya marak terjadi pelanggaran yang semakin merugikan pekerja dengan berjalannya sistem kerja alih daya. Maraknya praktik dari salah satu aspek spesifik dalam *outsourcing* (yaitu hubungan kerja kontrak) ini semakin memperparah penghisapan terhadap kerja buruh di dalam bekerjanya kapitalisme kontemporer di Indonesia. Hal ini terutama mwujud ke dalam permasalahan status sebagai pekerja kontrak atau pekerja tidak tetap dalam kurun waktu yang berkelanjutan. Konsekuensi dari keberlanjutan status tersebut, pekerja kontrak terus mendapatkan tingkat upah dan manfaat yang lebih rendah ketimbang pekerja tetap dari suatu perusahaan dengan ketiadaan atau minimnya jaminan keamanan kerja dalam berbagai bentuk. Permasalahan lain yang dirasakan oleh pekerja kontrak di bawah sistem *outsourcing* ini terwujud dalam ketiadaan arah atau rencana karir yang jelas di dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan dengan mengangkat judul **“PENERAPAN PERJANJIAN KERJA BAGI PEKERJA ALIH DAYA PADA**

PERSEROAN TERBATAS PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA UNIT INDUK DISTIRBUSI SUMATERA BARAT (PT. PLN UID SUMBAR)”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah penerapan perjanjian kerja dalam pemberian hak upah bagi bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) Pada PT. PLN (Persero) UID Sumbar?
2. Apa kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja alih daya (*outsourcing*) dengan PT. PLN (Persero) UID Sumbar?
3. Bagaimanakah upaya PT. PLN (Persero) UID Sumbar dalam penyelesaian kendala yang terjadi pada penerapan perjanjian kerja bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada uraian sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis penerapan perjanjian kerja dalam pemberian hak upah bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) UID Sumbar.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh pekerja alih daya (*outsourcing*) pada PT. PLN (Persero) UID Sumbar.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya penyelesaian kendala yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) UID Sumbar terhadap perjanjian kerja bagi pekerja alih daya (*outsourcing*).

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan penelitian hukum sosiologis/empiris atau istilah lainnya yang

digunakan adalah penelitian hukum sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan. Disebut penelitian lapangan karena jika penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang didasarkan atas data sekunder, maka penelitian hukum sosiologis ini bertitik tolak dari data primer.

Data primer/data dasar adalah data yang didapat langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui penelitian lapangan. Perolehan data primer dari penelitian lapangan dapat dilakukan baik melalui pengamatan, (observasi), wawancara ataupun penyebaran kuesioner.⁷ Namun pada penelitian kali ini, penulis akan melakukan metode wawancara kepada salah satu manajer yang mengatur di bidang administrasi & SDM.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, melakukan penelitian ke lapangan, dalam mengumpulkan dan mendapatkan data tentang masalah yang berhubungan dengan penelitian ini juga dapat di peroleh dengan melalui wawancara.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang mempelajari bahan-bahan pustaka yaitu dokumen resmi, buku, hasil penelitian yang berwujud laporan yang berhubungan dengan permasalahan tersebut. Data Sekunder tersebut meliputi :

⁷ Maiyestati, 2022, *Metode Penelitian Hukum*, LPPM Universitas Bung Hatta, Padang, hlm. 23.

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat. Bahan-bahan hukum primer terdiri atas perundang-undangan dan putusan hakim.⁸ Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah:

- a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- d) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2001

2) Bahan Hukum Sekunder

- a) Buku-buku yang berkaitan dengan Hukum Perdata dan Hukum Ketenagakerjaan.
- b) Karya ilmiah yang berkaitan dengan objek penulisan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

a. Studi Dokumen

Studi Dokumen, yaitu mempelajari bahan-bahan penelitian, baik yang bersumber dari penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan. Studi dokumen ini bersumber dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

b. Wawancara

⁸ Mayestati, *Ibid*, hlm 47.

Wawancara, yaitu salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara tatap muka secara langsung dengan narasumber disertai dengan adanya tanya jawab antara peneliti dengan narasumber (responden). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pihak yang terkait, seperti dengan

4. Analisis Data

Analisis bahan hukum yang digunakan yaitu analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan secara norma-norma yang hidup dan berkembang dalam bermasyarakat. Kesimpulan dalam bentuk kalimat yang menggambarkan.

