

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

***EXECUTIVE SUMMARY***

*Diajukan Sebagai Syarat  
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum*



**OLEH :**

**SUTAN MUHAMMAD WIRA HASRI**  
**2010012111158**

**BAGIAN HUKUM PERDATA**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PADANG**

**2024**

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

**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PERSETUJUAN EXECUTIVE SUMMARY**

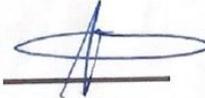
No. Reg : 622/Pdt/02/II-2024

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 dikonsultasikan dan disetujui oleh Pembimbing untuk di *upload* ke  
*website*.

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 DISTRIBUSI SUMATERA BARAT (PT. PLN UID SUMBAR)

Sutan Muhammad Wira Hasri<sup>1</sup>, Suamperi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta

Email : [smwirahasri@gmail.com](mailto:smwirahasri@gmail.com)

## ABSTRACT

*Outsourcing policy in Indonesia is based on Article 64 of Law no. 13 of 2003 concerning employment, states that "outsourcing is a work agreement made between employers and workers, where the company can hand over part of the work implementation to another company through a work contracting agreement made in writing". Formulation of the problem 1) How is the work agreement implemented for outsourced workers, 2) What obstacles occur in implementing the work agreement, and 3) What are the efforts to resolve the obstacles made by PT PLN UID West Sumatra. This research uses sociological juridical legal studies, using primary data (interviews) and secondary data with qualitative analysis techniques. The research results show that 1) The implementation of certain time work agreements for outsourced workers at PT PLN UID West Sumatra is in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning employment. The problem that occurs in the work agreement between outsourced workers and PT. PLN (Persero) UID West Sumatra is the problem of paying wages or salaries that are not in accordance with the contract written in the work agreement that has been agreed upon by both parties..*

***Keywords: Implementation, Work Agreement, Workers, Outsourcing***

---

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kebijakan alih daya di Indonesia didasari dengan adanya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan), yang pada Pasal 64 menyebutkan bahwa "alih daya 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 alih daya 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 dilatarbelakangi 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 ekonomi 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 menyediakan jasa pekerja atau dikenal dengan istilah alih daya.<sup>1</sup>

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 (alih daya) Pada PT. PLN (Persero) UID Sumbar?
2. Apa kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja alih daya (alih daya) 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 (alih daya) tersebut?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis penerapan perjanjian kerja dalam pemberian hak upah bagi pekerja alih daya (alih daya) pada PT. PLN (Persero) UID Sumbar.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh pekerja alih daya (alih daya) 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 (alih daya).

## **II. METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

#### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini merupakan penelitian yuridis sosiologis dan dapat disebut pula dengan penelitian lapangan.

#### **2. Sumber Data**

Sumber data terdiri dari Data Primer dan Data Sekunder

#### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan Studi Dokumen dan Wawancara

#### **4. Analisa Data**

Teknik analisa data menggunakan Analisa Kualitatif

## **III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Pemberian Hak Upah Bagi Pekerja Alih Daya di Kantor PT. PLN (Persero) UID Sumbar**

Dalam wawancara dengan bagian Admistrasi Umum PT. PLN UID Sumbar, disebutkan bahwa pola alih daya sudah ada sejak tahun 1999 saat itu alih daya diserahkan dikelola oleh pihak Koperasi namun dengan adanya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga Peraturan Menteri yang menjelaskan tentang Alih daya maka sebagian besar sudah dialihkan ke perusahaan vendor , dalam hal ini adalah PT. Halyora Power, sejak tahun 2013-sekarang seluruh pekerja berasal dari PT.

---

<sup>1</sup> Chandra Suwondo, 2004, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta, hlm 43

Haleyora Power yang berkedudukan di Kota Padang. Praktek alih daya pada prinsipnya mengikuti Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”

Dalam penerapannya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam sistem pemberian upah perusahaan yang menangani pekerja atau pemberi kerja yang merujuk pada Pasal 88 dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini dimaksudkan untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan juga kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja, kemudian Pasal 89 upah minimum setiap pekerja tergantung pada wilayah provinsi atau kabupaten kota untuk kebutuhan hidup yang layak. Perusahaan dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang tertuang dalam Pasal 89 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Mayoritas pekerja alih daya di PT. PLN (Persero) Sumatera Barat menyatakan kepuasan terhadap kondisi perjanjian kerja dalam pemberian hak upah yang diterapkan perusahaan. Mereka mendapatkan hak-haknya secara penuh sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan melalui kontrak kerja tersebut. Dengan adanya perjanjian kerja tersebut, stabilitas pekerjaan alih daya meningkat karena jangka waktu kontrak sudah ditentukan sejak awal. Para pekerja mengetahui masa kerja mereka di perusahaan sehingga bisa merencanakan karir dan keuangan lebih baik.

#### **B. Kendala yang terjadi dalam penerapan perjanjian kerja dalam pemberian hak upah terhadap**

#### **pekerja Alih Daya di PT. PLN (Persero) UID Sumbar**

Kendala yang saya temui di PT.PLN (Persero) UID Sumbar dengan pekerja alih daya 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.

Pekerja alih daya di PLN Persero (Persero) UID Sumbar telah melaksanakan pekerjaan dengan SOP yang ada, akan tetapi nyatanya di lapangan yang penulis temui tidak sesuai, yang seharusnya pekerja mendapatkan gaji sesuai UMK dan tempo perbulannya malah dipotong dan tidak sesuai dengan tempo waktu yang telah disepakati dalam kontrak.

Sehingga menimbulkan kerugian yang besar, salah satunya contohnya kepada salah satu pekerja yantek (pelayanan teknik) yang mendapatkan kecelakaan saat jam kerja yaitu tersengat listrik saat memasang trafo sehingga berakibat luka bakar, pada dasarnya Perusahaan harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap resiko ini akan tetapi pekerja tidak diberikan kompensasi oleh pihak perusahaan malah gaji dari pekerja dipotong karena tidak masuk kerja karena sakit akibat resiko kerja atau kecelakaan.

#### **C. Upaya PT. PLN (Persero) UID Sumbar dalam penyelesaian kendala yang terjadi pada penerapan perjanjian kerja bagi pekerja Alih Daya**

Upaya penyelesaian kendala yang terjadi antara PT.PLN (Persero) dengan pekerja alih daya adalah secara non-litigasi atau diluar pengadilan. Langkah upaya penyelesaian kendala yang dilakukan oleh PT.PLN (Persero) UID Sumbar adalah dengan Perjanjian Penyelesaian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Perjanjian penyelesaian sengketa dan adendum pada kontrak menjadi solusi yang memungkinkan kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Proses tersebut melibatkan intervensi positif dari perusahaan penyedia jasa alih daya, yang memberikan tanggapan aktif terhadap laporan pekerja.

#### **IV. PENUTUP**

##### **A. Simpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan mayoritas pekerja alih daya merasa puas. Keberadaan kepastian jangka waktu kerja dalam perjanjian ini dianggap sebagai faktor positif yang memberikan stabilitas dan kejelasan, meningkatkan kepuasan pekerja.
2. Kendala yang terjadi pada perjanjian kerja antara pekerja alih daya 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.
3. PT. PLN (Persero) UID Sumbar menghadapi sengketa dengan pekerja alih daya yang berhasil diselesaikan melalui upaya non-litigasi. Perjanjian penyelesaian sengketa dan adendum pada kontrak

menjadi solusi yang memungkinkan kedua belah pihak mencapai kesepakatan. Proses tersebut melibatkan intervensi positif dari perusahaan penyedia jasa alih daya, yang memberikan tanggapan aktif terhadap laporan pekerja.

##### **B. Saran**

Hendaknya PT.PLN (Persero) UID Sumbar dapat membangun sistem pengontrolan yang baik sehingga aturan maupun kebijakan mengenai Alih daya di PT. PLN (Persero) yang sudah terbangun dengan rapi dapat berjalan dengan konsisten dan juga dalam penilaian pencapaian yang dilakukan oleh perusahaan lain hendaknya dapat dilakukan secara objektif agar kualitas yang diberikan oleh perusahaan lain tersebut dapat meningkat secara baik sehingga pihak PT. PLN (Persero) melakukan evaluasi terkait dengan kinerja perusahaan lain dalam memenuhi kewajiban terhadap pegawai perusahaan tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **A. Buku-buku**

Chandra Suwondo, 2014, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta,

##### **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. (c) Suamperi, S.H., M.H., Dosen Pembimbing penulis yang sudah memberikan waktu dan arahnya dalam menyelesaikan skripsi dengan baik, penulis ucapkan juga terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta, Ibu Dr. Sanidjar Pebrihariati, R., S.H., M.H.
2. Ketua Bagian Hukum Perdata, Ibu Dr. Yofiza Media, S.H., M.H.