

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju dan terus bergerak dinamis mengikuti kebutuhan masyarakat yang semakin bertambah jumlah keinginannya serta tingkat pendidikan dan gaya hidup yang semakin tinggi mempengaruhi individu dalam mencukupi kebutuhan sehari – hari. Dalam mencukupi kebutuhannya banyak masyarakat yang secara tidak langsung beralih profesi demi mencapai kebutuhannya demi mendapat pekerjaan dengan penghasilan yang besar. Setiap hak berawal dengan kewajiban maka dari itu setiap warga memiliki kewajiban untuk mencapai pada kehidupan yang sejahtera atau dengan kata lain kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja.<sup>1</sup>

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>2</sup> Semakin bertambahnya Jumlah Tenaga Kerja di Indonesia maka semakin bertambah pula permasalahan yang timbul akibat dari tidak seimbangnya jumlah Tenaga kerja dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Tersedianya lapangan kerja adalah tanggung jawab pemerintah, tetapi pemerintah tidak dapat berbuat banyak didalam menciptakan lapangan kerja secara langsung karena penciptaan lapangan kerja secara langsung oleh pemerintah hanya sebatas penerimaan pegawai – pegawai pemerintah, pegawai – pegawai BUMN dan lembaga – lembaga lain yang diurus langsung oleh pemerintah.<sup>3</sup> Pemerintah dalam hal ini berusaha untuk meredam permasalahan

---

<sup>1</sup>“pandangan UUD 1945 pasal 27 menurut santri,”<<https://farhanarief.wordpress.com/2010/09/23/pandangan-uud-1945-pasal-27-ayat-menurut-santri/>> diakses tanggal 13 Oktober 2015, pukul 18.00 WIB.

<sup>2</sup>“Tenaga Alih Daya (Tenaga Alih Daya (Outsourcing)),”<[https://id.wikipedia.org/wiki/Alih\\_daya](https://id.wikipedia.org/wiki/Alih_daya)>diakses tanggal 13 Oktober 2015, pukul 18.18 WIB

<sup>3</sup>Umar Hasan, *Manajemen Hubungan Industrial*, Cetakan II, Bandung, 2012, h. 1

tersebut dengan mengeluarkan beberapa kebijakan diantaranya ialah dengan memberlakukan sistem *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* yang diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia.

*Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* atau **Tenaga Alih Daya (Outsourcing)** (bahasa Inggris: *outsourcing* atau *contracting out*) adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal utama dari perusahaan tersebut. Pada tahun 1990, *outsourcing* mulai diidentifikasi sebagai suatu strategi kemitraan bisnis.<sup>4</sup> Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan menciptakan produk dan jasa terkait dengan kompetensi utamanya, karena itu perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktifitas penciptaan produk dan jasa di perusahaan tersebut. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas serta daya saing di pasaran. Istilah *offshoring* artinya pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu negara ke negara lain. Setiap hak berawal dengan kewajiban maka dari itu setiap warga memiliki kewajiban untuk mencapai pada kehidupan yang sejahtera atau dengan kata lain kehidupan sejahtera dicapai dengan memenuhi kewajiban sebagai tenaga kerja.

*Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* telah banyak di implementasikan oleh Negara lain sebelum Indonesia sebagai contoh di India. Di India, *outsourcing* SDM, khususnya yang terkait dengan teknologi informasi (IT) paling dominan menjadi solusi ketenagakerjaan dan persoalan SDM di Negara tersebut. Selain mampu mendulang devisa yang tidak kecil, praktek *outsourcing* cukup efektif mengatasi persoalan ketenagakerjaan, khususnya perluasan kesempatan kerja dan pengurangan angka pengangguran. Dalam perkembangan terakhir, tidak hanya sektor IT yang menjadi idola, tetapi sektor *research and development*-pun kian menjamur di India. Bahkan beberapa pebisnis Amerika berminat dan tertarik untuk memindahkan fungsi R&D tersebut ke India (*The Wall Street Daily Journal*; 2008,). Pebisnis ini tidak mau dipusingkan dengan urusan kepegawaian, sehingga meng-*outsouce* pekerja lokal (India).

---

<sup>4</sup> Indrajit, Eko Richardus, *Proses Bisnis Tenaga Alih Daya (Outsourcing)*, cetakan I, Jakarta, 2004, h 1

Mengapa ada perubahan tersebut? Selain menyiapkan dan melatih SDM, pebisnis dan pemerintah di India memiliki komitmen yang cukup untuk menyerap teknik dan teknologi yang dimiliki setiap investor asing, kemudian memodifikasi dan mengembangkannya. Tak ayal, teknologi dan pengembangan bisnis tumbuh dengan cepat. Masih di wilayah Asia, Di Jepang-pun, pesatnya pertumbuhan organisasi bisnis karena disupport adanya jasa *outsourcing* tenaga kerja.

Dalam Undang – undang dasar 1945 pasal 27 ayat (2) berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”. Dari kutipan UUD 1945 diatas telah jelas bahwa kesejahteraan adalah kemampuan warga negara untuk menjalani kehidupan dan pekerjaan yang layak atas dasar ini maka setiap warga Negara dijamin untuk mendapatkan kesejahteraan. Pemerintah sebagai aktor penting pada pencapaian kehidupan yang sejahtera memiliki andil besar dalam mengatur serta mencanangkan program-program pendukung agar tercapainya kehidupan yang sejahtera dan terpenuhinya kuota-kuota peluang kerja pada negara Indonesia.

Pemerintah dan masyarakat memiliki kesinambungan yang amat sulit untuk dipisahkan pemerintah berkewajiban menyediakan peluang dan lapangan kerja sedangkan masyarakat harus memenuhi syarat dan kewajiban sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu UUD 1945 menekankan pentingnya kehidupan sejahtera, dan kesanggupan pemerintah memenuhi kuota lapangan kerja Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi bangsa pada saat ini. Secara persentase, tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2015 sebesar 5,81 persen, meningkat dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu 5,7 persen. Namun, angka tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan Tingkat Pengangguran terbuka (TPT) Agustus 2014 yang sebesar 5,94 persen.<sup>5</sup>

Khususnya *outsourcing* di Indonesia, dari sisi regulasi dan penerapannya selalu menjadi fenomena menarik. Isu *outsourcing* selalu hangat, dan bahkan menghangat. Hal ini terjadi karena dampak kehidupan ketenagakerjaan yang sangat dinamis. Di satu sisi, perusahaan ingin memberdayakan sumber daya dari

---

<sup>5</sup>“*Ekonomi melambat, pengangguran Indonesia bertambah,*”

<<http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20150505150630-78-51318/ekonomi-melambat-pengangguran-indonesia-bertambah/>> diakses tanggal 12 Oktober 2015 pukul 12.00 WIB

luar (Outsourcing), tetapi di sisi lain pekerja keberatan dan menolak, karena praktiknya diduga merugikan pihak tertentu.

Dalam prakteknya *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* sering kali menimbulkan permasalahan dari sisi ketenagakerjaan, Beberapa hal yang dinilai merugikan pekerja tersebut diduga atau terkait dengan penyelenggara / penyedia jasa *outsourcing* yang menerapkan beberapa hal seperti adanya sejumlah pungutan biaya sebelum bekerja, pemotongan gaji, mekanisme jamsostek dan pajak penghasilan yang tidak jelas, perhitungan gaji / lembur yang tidak transparan, mekanisme hubungan kerja yang tidak jelas, atau hal – hal lain yang berpotensi merugikan atau menyalahgunakan status tenaga kerja. Atau setidaknya memperlemah posisi pekerja dalam hubungan kerja. Dalam pekerjaan dilapangan sering kali ditemukan tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* tidak memiliki kontrak atau perjanjian yang mengikat antara perusahaan *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* dengan tenaganya. Dalam suatu perjanjian tentang isinya, harus ada syarat-syarat tertentu, karena dalam suatu perjanjian menurut ketentuan Pasal 1338 KUH Perdata ayat satunya menentukan bahwa suatu perjanjian atau persetujuan yang sah adalah mengikat sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.<sup>6</sup>Perikatan yang bersumber dari perjanjian dapat terjadi karena persetujuan pihak – pihak secara bebas.<sup>7</sup>Dalam hal ini terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* dengan mempekerjakan tenaga kerja tanpa adanya perikatan. Berdasarkan pengertian tersebut Hal-hal tersebut yang menjadi dasar tenaga kerja bahu-membahu dan terus menerus bersuara keras untuk membubarkan atau melarang praktek outsourcing di Indonesia.

Dalam setiap momentum gerakan pekerja, isu outsourcing seolah selalu menjadi yang pertama dan utama dalam setiap aksi. Seolah tidak afdhol sebuah gerakan, jika menanggalkan isu tersebut, walau untuk sementara. Praktek outsourcing, tidak terlepas dari komitmen dan political will pemerintah dalam mendesain regulasi yang memberikan ruang lingkup dan ruang gerak instrument

<sup>6</sup> Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, cetakan I, Jakarta, 2004, h 15

<sup>7</sup> C.S.T.Kansil dan Christine S.T Kansil, *Modul Hukum Perdata*, cetakan IV, Jakarta, 2004, h.

*outsourcing* yang menguntungkan dan memberikan manfaat bagi semua pihak. Dalam UU No 13 Tahun 2003 yang menjadi kiblat ketentuan ketenagakerjaan, hanya memperkenankan praktek *outsourcing* pada *non core business*. Selain ketentuan ini tidak diterjemahkan secara jelas dalam peraturan pelaksanaan yang mengatur *apacore* dan *non core business*, ketentuan ini tidak mencerminkan visi atau komitmen *outsourcing*, yang mampu memberikan nilai efisiensi bagi perusahaan pengguna.

Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai perusahaan yang paling banyak menggunakan jasa *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* dalam melaksanakan tugas operasionalnya sangat rentan terhadap regulasi mengenai *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)*. Komisi IX dan Menteri BUMN sepakat untuk melaksanakan rekomendasi Panja *Outsourcing*. Oleh karena itu Menteri BUMN sepakat menghapus kelompok usaha yang menurut UU No. 13 Tahun 2003 tidak diperbolehkan menggunakan penyerahan sebagian pekerjaan dan perjanjian pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) dengan menerbitkan surat edaran menteri BUMN per tanggal 5 Maret 2014. Berdasarkan hal tersebut PT PLN (Persero) mengeluarkan kebijakan mengenai *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* dengan mengeluarkan Keputusan Direksi Nomor 500 tahun 2013 tentang penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain dilingkungan PT PLN (Persero). Aturan ini dimaksudkan untuk memastikan penyerahan sebagian pekerjaan penunjang yang ada di lingkungan PT PLN (Persero) dapat diperbaiki dan dapat disesuaikan dengan aturan yang berlaku yaitu UU No 13 tahun 2003.

Berdasarkan pembahasan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Kebijakan peralihan sebagian pekerjaan penunjang tersebut, dengan judul “Analisa Hukum Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Terhadap Tenaga Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003”.

## **I.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah keputusan Direksi PT PLN (Persero) telah memberikan kepastian terhadap tenaga *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* di PT PLN (Persero) ?
- b. Apakah keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 500.K/DIR/2013 bertentangan dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 ?

### **I.3 Ruang Lingkup Penulisan**

Dalam penelitian ini penulis membatasi pembahasan mengenai Permasalahan Penerapan Pekerjaan Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*) di PT PLN (Persero), regulasi yang harus dipenuhi tentang tata cara peralihan sebagian pekerjaan penunjang kepada pihak lain, Kebijakan PT PLN (Persero) dalam Penerapan dan pemenuhan persyaratan yang sesuai dengan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 500.K/DIR/2013 dan UU No 13 tahun 2003.

### **I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui penerapan *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* yang telah berjalan di lingkungan PT PLN (Persero);
- 2) Untuk mengetahui sejauh mana perubahan yang dilakukan oleh PT PLN (persero) mengenai pemenuhan hak – hak normatif tenaga *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)*;
- 3) Untuk mengetahui dampak dari kebijakan yang telah dilakukan oleh PT PLN (Persero) mengenai peralihan sebagian pekerjaan penunjang.

#### **b. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang penulis harapkan yang dapat diperoleh dari penulisan skripsi ini adalah :

##### **1) Manfaat Teoritis**

- a) Dapat digunakan sebagai sumbangan karya ilmiah dalam perkembangan ilmu pengetahuan;

- b) Dapat bermanfaat dalam mengadakan penelitian yang sejenis berikutnya, disamping itu dapat digunakan sebagai pedoman penelitian yang lain;
- c) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap Ilmu Hukum khususnya mengenai Tenaga Alih Daya (*Outsourcing*) di lingkungan PT PLN (Persero) . juga diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian ini.

## 2) Manfaat Praktisi

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada praktisi hukum dan pencari keadilan dalam rangka kepastian hukum pelaksanaan penyerahan sebagian pelaksanaan penunjang (*Tenaga Alih Daya (Outsourcing)*) di lingkungan PT PLN (Persero) yang terkait
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi mahasiswa, dosen, praktisi dan pembaca yang tertarik maupun berkepentingan dalam pelaksanaan pembangunan di bidang Hukum.

## I.5 Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual

### a. Kerangka Teori

*Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* adalah tindakan memindahkan beberapa aktifitas rutin internal perusahaan, termasuk dalam hal pengambilan keputusan kepada pihak lain yang diatur oleh kontrak perjanjian (mmaurice F. greafer II,1999). Dalam Bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>8</sup> Syarat sahnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdato. Sahnya suatu perjanjian harus memenuhi 4 syarat, yaitu: Kesepakatan para pihak yang mengikatkan diri, kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, perjanjian mengenai suatu persoalan tertentu, perjanjian yang dibuat mengenai sebab yang

---

<sup>8</sup> R. Subekti, Hukum Perjanjian, cetakan I, Jakarta, 2005, h. 1.

tidak dilarang. Suatu perjanjian harus memenuhi syarat-syarat tersebut agar sah dan berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak, sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang menyatakan bahwa “*Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya*”. Tujuan hukum yang mendekati realistis adalah kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Kaum Positivisme lebih menekankan pada kepastian hukum, sedangkan Kaum Fungsionalis mengutamakan kemanfaatan hukum, dan sekiranya dapat dikemukakan bahwa “*summum ius, summa injuria, summa lex, summa crux*” yang artinya adalah hukum yang keras dapat melukai, kecuali keadilan yang dapat menolongnya, dengan demikian kendatipun keadilan bukan merupakan tujuan hukum satu-satunya akan tetapi tujuan hukum yang paling substantif adalah keadilan. Menurut Utrecht, kepastian hukum mengandung dua pengertian, yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh atau tidak boleh dilakukan, dan kedua, berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu. Pengertian keadilan menurut Thomas Hubbes yang mengatakan bahwa pengertian keadilan adalah sesuatu perbuatan dikatakan adil apabila telah didasarkan pada perjanjian yang telah disepakati.<sup>9</sup> Pada dasarnya praktik dari prinsip – prinsip *outsourcing* telah diterapkan sejak revolusi industri, dimana perusahaan-perusahaan di eropa berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah. Tingginya persaingan menuntut manajemen perusahaan untuk melakukan perhitungan pengurangan

---

<sup>9</sup> *Pengertian Keadilan dan Macam – Macam Keadilan,”*<  
<http://www.artikelsiana.com/2015/01/pengertian-keadilan-macam-macam-keadilan.html#>>diakses tanggal 02 Februari 2016, pukul 19.18 wib.



biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsorce* fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Dalam perkembangan selanjutnya, outsourcing tidak lagi sekedar membagi risiko, melainkan berkembang lebih kompleks menjadi alat manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Outsourcing bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga mendukung tujuan dan sasaran bisnis. Sedangkan di Indonesia praktik outsourcing telah dikenal sejak zaman kolonial Belanda. Praktik ini dapat dilihat dari adanya pengaturan mengenai pemborongan pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 1601b KUH Perdata. Dalam pasal itu disebutkan bahwa outsourcing (Pemborongan Pekerjaan) adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan kepada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga. Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan system *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* pada saat ini umumnya dilator belakangi oleh strategi perusahaan yang melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan menggunakan system *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan.<sup>10</sup> Istilah Outsourcing tidak ditemukan secara langsung dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pasal 64 UU tersebut hanya dikatakan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Berdasarkan ketentuan pasal diatas, maka *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* atau yang disebut dengan perjanjian pemborongan pekerjaan, outsourcing dapat dikategorikan dalam dua kelompok, yaitu : penyerahan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain untuk dikerjakan ditempat perusahaan lain tersebut, atau penyediaan jasa pekerja oleh perusahaan penyedia jasa

---

<sup>10</sup>*Ibid.*, h. 217

pekerja/buruh, yang dipekerjakan pada perusahaan lain yang membutuhkan. Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui Pemborongan Pekerjaan. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat – syarat sebagai berikut :

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.<sup>11</sup>

Pekerja yang bekerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja, juga memperoleh hak yang sama dengan yang diperjanjikan, mengenai perlingan upah dan kesejahteraan, syarat – syarat kerja serta perselisihan yang timbul dengan pekerjaan lainnya di perusahaan penyedia jasa pekerja (pasal 66 dalam Undang – undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Perusahaan penyedia jasa pekerja yang memperoleh pekerjaan, dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang – kurangnya memuat :

- 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja
- 2) Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa pekerja, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat – syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- 3) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia menerima pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya

---

<sup>11</sup>“ *Peluang dan Tantangan Penyerahan sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (Tenaga Alih Daya (Outsourcing))*,” < <http://www.kompasiana.com/brandolubis/peranan-tenaga-kerja-dalam-pertumbuhan-ekonomi-indonesia>> diakses tanggal 10 Desember 2015, pukul 07.48 wib.

untuk jenis – jenis pekerjaan yang terus – menerus ada di dalam perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Sebagai tindak lanjut dari pasal 5 Kep. Direksi PT.PLN (Persero) No.147 K/DIR/2006 tanggal 9 Oktober 2006 tentang Pekerjaan Utama dan Pekerjaan Penunjang di lingkungan PT.PLN (Persero) untuk keseragaman dalam melaksanakan Outsourcing pada lingkungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Dalam Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No.118. K/001/DIR/2004 tentang Penataan *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* di lingkungan PT PLN (Persero) pelaksanaan *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* di lingkungan PT.PLN (Persero) sudah lama berlangsung sebelum adanya ketentuan Ketenagakerjaan yang mengatur secara tegas tentang pelaksanaan Outsourcing, yaitu UU No.13 tahun 2003. Sebelumnya semua pekerjaan yang sekarang sudah diserahkan kepada perusahaan lain dikerjakan oleh Koperasi Karyawan PT PLN (Persero) Adapun pengertian *Outsourcing* menurut Surat Edaran Direksi No.001.E/DIR/2007 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyerahan Sebagian Pekerjaan ke Perusahaan Lain di lingkungan PT PLN (Persero) yaitu “penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain”. Dengan tujuan utama, sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dalam mengelola perseroan, terutama yang menyangkut pelaksanaan pekerjaan penunjang yang bersifat non-esensial, dengan cara menyerahkan pekerjaan penunjang yang bersifat non-esensial tersebut kepada perusahaan lain melalui Perjanjian Pemborongan Pekerjaan atau Perjanjian Penyediaan Jasa Tenaga Kerja. Perlu dikerjakan terus-menerus, tetapi pekerjaan tersebut tidak memerlukan keahlian khusus dan dapat dikerjakan oleh setiap orang tanpa kualifikasi tertentu. Pada tahun 2013 Direksi PT PLN (Persero) mengeluarkan SK DIR Nomor 500.K/DIR/2013 tentang Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain di lingkungan PT PLN (Persero). Maksud ditetapkannya keputusan ini adalah sebagai pedoman penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan Lain agar terlaksana

secara tertib dan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan yang diserahkan kepada Perusahaan Lain dalam bentuk Pemborongan Pekerjaan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Dilakukan dengan Perjanjian Pemborongan Pekerjaan secara tertulis dari PLN kepada Perusahaan Lain;
- 2) Merupakan kegiatan penunjang di PLN;
- 3) Obyek utamanya adalah pekerjaan;
- 4) Mempunyai SLA dan / atau PGA;
- 5) Dalam pelaksanaannya membutuhkan adanya pekerja, peralatan, bahan / material dan manajemen / pengawasan.

Dalam kebijakan Surat keputusan direksi tersebut diatur secara lengkap proses penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan penunjang termasuk perlindungan terhadap tenaga kerja *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* tersebut kepada pihak lain. Pekerjaan yang dialihkan kepada pihak lain ialah pekerjaan yang tidak langsung berhubungan secara langsung oleh core bisnis PT PLN (Persero) dan merupakan pekerjaan penunjang seperti : Cleaning Service, Security, Jasa Pengemudi dan Pencatat Meter listrik. Sebagai bahan evaluasi terhadap perusahaan lain penerima pekerjaan penunjang oleh PT PLN (Persero) maka dibuat SLA (service level agreement) sebagai pedoman direksi pekerjaan dalam mengontrol kualitas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan penerima pekerjaan penunjang.

#### b. Kerangka Konseptual

Sesuai dengan judul dalam penelitian ini, yaitu tentang “Tinjauan Hukum Kebijakan PT PLN (Persero) Terhadap Tenaga Tenaga Alih Daya (Outsourcing) Menurut Undang – Undang No 13 tahun 2003”, maka penulis akan memberikan istilah-istilah tentang pembahasan yang terkait, sebagai berikut:

- 1) *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* atau Tenaga Alih Daya (Tenaga Alih Daya (Outsourcing)) adalah pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian

kepada hal utama dari perusahaan tersebut. Istilah *offshoring* artinya pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu negara ke negara lain.<sup>12</sup>

- 2) Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah Perjanjian Pemborongan Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang dibuat secara tertulis antara perusahaan lain dengan pekerjanya yang memuat hak dan kewajiban masing – masing pihak. (SK DIR 500)
- 3) Pemberi Pekerja adalah Kantor Pusat/Unit Induk/Unit Pelaksana yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. (SK DIR 500)
- 4) Perusahaan lain adalah Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan, yaitu perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari PLN. (SK DIR 500)
- 5) SLA adalah Bagian dari perjanjian layanan secara keseluruhan antara 2 dua entitas untuk peningkatan kinerja harus di perbaiki selama masa kontrak.

## I.6 Metode Penelitian

Penelitian hukum proses untuk menemukan aturan – aturan atau ketentuan – ketentuan hukum, prinsip maupun doktrin hukum untuk menjawab masalah hukum yang dihadapi. Dalam hal ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

### a. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode yuridis normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti dari bahan pustaka atau data sekunder dan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya.

### b. Sumber Data

---

<sup>12</sup>“Tenaga Alih Daya (Tenaga Alih Daya (Outsourcing)),” <[https://id.wikipedia.org/wiki/Alih\\_daya](https://id.wikipedia.org/wiki/Alih_daya)> diakses tanggal 13 Oktober 2015, pukul 18.18 WIB

Sumber – sumber data dari penelitian ini terdiri dari bahan – bahan hukum primer, bahan – bahan hukum sekunder, dan bahan – bahan hukum tersier. Adapun sumber – sumber data diperoleh dari :

- 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan Perundang – undangan secara hierarki dan putusan – putusan KPPU antara lain sebagai berikut :
  - a) Kitab Undang – Undang Hukum Perdata
  - b) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
  - c) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
  - d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
  - e) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor Se.04/Men/Viii/2013 Tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012
  - f) Surat Edaran Menteri BUMN Nomor Se-02/Mbu/2014 Tentang Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Tenaga Alih Daya (Outsourcing)*)
  - g) Keputusan Direksi PLN Nomor 500.K/Dir/2013 Tentang Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain di Lingkungan PT PLN (Persero)
- 2) Bahan hukum sekunder yaitu merupakan bahan hukum yang dapat membantu menganalisis dari bahan baku primer, yang terdiri dari buku teks, jurnal hukum, pendapat para pakar, hasil penelitian pakar
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan buku yang berbentuk kamus hukum serta ensiklopedia yang berkaitan dengan bidang hukum.

c. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam menganalisis data yang terkumpul adalah analisis kualitatif yaitu memberikan gambaran mengenai permasalahan yang ada dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif .

d. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan bahan kepustakaan dengan mempelajari perundang – undangan dan buku – buku yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, teknik penyajian data yaitu mencari data – data yang sesuai dengan judul penelitian.

## **I.7 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran secara garis besar masalah-masalah dalam penulisan skripsi ini, memudahkan pembahasan dan supaya dapat dipahami permasalahannya secara jelas, maka sistematika penulisan ini disusun dalam bab dan sub-sub bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penulisan, tujuan dan manfaat penulisan, kerangka teori dan kerangka konseptual, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II TINJAUAN UMUM TENAGA ALIH DAYA (TENAGA ALIH DAYA (OUTSOURCHING))**

Bab ini menguraikan mengenai *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* pada umumnya, hak – hak dan kewajiban *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)*, syarat yang harus dipenuhi dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan penunjang.

### **BAB III ANALISA PERATURAN DIREKSI PT PLN (PERSERO) NOMOR 500.K/DIR/2013**

Bab ini penulis akan menganalisa Peraturan Direksi yang dikeluarkan PT PLN (Persero) terhadap tenaga Tenaga Alih Daya (Tenaga Alih Daya (Outsourcing)) (*Tenaga Alih Daya (Outsourcing)*) berdasarkan permasalahan yang ada sebelumnya terhadap Undang – undang yang berlaku dan pengontrolan proses pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan

penunjang kepada perusahaan lain termasuk perlindungan terhadap tenaga kerja *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* di lingkungan PT PLN (Persero)

#### BAB IV ANALISA HUKUM KEPUTUSAN DIREKSI PT PLN (PERSERO) TERHADAP TENAGA TENAGA ALIH DAYA (TENAGA ALIH DAYA (OUTSOURCHING)) (OUTSORCHING) MENURUT UU NO 13 TAHUN 2003

Bab ini penulis akan menguraikan analisa penerapan Keputusan Direksi terbaru tentang *Tenaga Alih Daya (Outsourcing)* di PT PLN (Persero) yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Serta proses pengontrolan kepada setiap Unit yang berada di bawah tanggung jawab PT PLN (Persero).

#### BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

