

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menentukan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sebagai warga negara Indonesia masing-masing pihak diberikan perlindungan yang sama serta didasari oleh nilai keadilan. Hal ini menentukan bahwa hak atas pekerjaan setiap warga negara dijamin dan diatur pelaksanaannya dalam Undang-Undang. Hak merupakan kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan oleh pihak tertentu. Setiap hak yang dimiliki oleh warganegara telah dilindungi karena konstitusi menjamin segala bentuk hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam hubungan kerja peranan pekerja/buruh memiliki kedudukan yang penting. Pekerja/buruh menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pihak dalam bidang ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pekerja/buruh dan

pengusaha/pemberi kerja melainkan terdapatnya pihak-pihak lain yang terkait. Para pihak ini saling berhubungan untuk melakukan kesepakatan dalam bentuk perjanjian kerja dengan harapan untuk memperoleh tujuan yang akan dicapai.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa, hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh ada setelah terjadinya perjanjian kerja antara para pihak yang didalamnya memuat unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah. Perjanjian kerja tidak mensyaratkan bentuk tertentu, karena dapat dibuat secara tertulis yang ditandatangani kedua belah pihak atau dilakukan secara lisan sehingga tergantung dari kesepakatan. Para pihak dalam perjanjian kerja yaitu pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh harus mempunyai kemauan bebas untuk saling mengikat diri terhadap perjanjian kerja. Kemauan yang bebas tersebut dianggap tidak terlaksana apabila dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat unsur paksaan, kekhilafan, dan penipuan.

Perjanjian kerja merupakan sebuah persyaratan yang harus dipenuhi agar tercipta hubungan kerja. Dalam bidang ketenagakerjaan, dikenal

perjanjian kerja dengan istilah sistem kerja *outsourcing*. Pengertian *outsourcing* secara umum merupakan pemanfaatan suatu pekerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah pekerja. Pengertian tersebut secara luas menentukan bahwa ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, memperkerjakan pekerja untuk kepentingan perusahaan lain. Pengertian pekerja *outsourcing* secara valid dapat merujuk berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh pekerja *outsourcing* merupakan pekerjaan yang bukan dari inti produksi suatu perusahaan. Saat ini kecenderungan bagi perusahaan memperkerjakan pekerja *outsourcing* agar pihak perusahaan berusaha menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan.¹ Dalam era globalisasi dewasa ini, persaingan usaha dalam dunia bisnis semakin pesat dimana perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi

¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1, Cetakan 1, PT.Sinar Garfika, Jakarta, hlm.217.

terhadap kompetensi utama dari perusahaan akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas sehingga adanya daya saing dipasaran.² Penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja;
- c. Merupakan kegiatan Penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal ini menentukan bahwa *outsourcing* merupakan proses memindahkan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan di dalam perusahaan ke pihak ketiga. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa, *outsourcing* adalah usaha untuk mendapatkan pekerja serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan pada ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan pada pihak lain tertuang dalam kontrak.³ Pelaksanaan kerja

² Pan Muhammad Faiz, 2008, Jurnal Hukum, *Outsourcing dan Pengelolaan tenaga Kerja pada perusahaan*.

³ Hadi Setia Tunggal, 2013, *Pokok-Pokok Outsourcing Peraturan Ketenagakerjaan Transmigrasi No.13/2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Yang Layak*, Harvarindo, Jakarta, hlm 11.

dengan sistem *outsourcing* pada dasarnya untuk membantu suatu perusahaan agar lebih efisien dalam pelaksanaan kerjanya, meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* bukanlah merupakan dari tugas inti bagian perusahaan. Akan tetapi yang menjadi banyak persoalan bahwa kenyatannya tidak selamanya mempergunakan jasa *outsourcing* memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan kerja suatu perusahaan. Ada saatnya dimana perusahaan akan menerima risiko-risiko dalam memperkerjakan pekerja *outsourcing*. Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh suatu perusahaan, sementara regulasi yang ada belum memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan saat ini.

Pekerja *outsourcing* juga menjadi perbincangan hangat di PT.PLN (Persero). PT.PLN (Persero) merupakan Perusahaan Listrik Negara yang salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi mandat untuk menyediakan kebutuhan listrik di Indonesia. PT PLN (Persero) sebagai Perusahaan Badan Usaha 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 kinerja yang

direncanakan.⁴ Beberapa contoh tugas-tugas yang diemban oleh pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) adalah pembersihan jaringan listrik, naik tiang listrik ketika harus ada yang diperbaiki di jaringan listrik tegangan rendah, cetak surat pemutusan sementara atau surat pembongkaran KWH, meminta tagihan langsung kepada pelanggan yang tertunggak sehingga aliran listriknya harus dipadamkan sementara, mencatat meteran (untuk KWH pasca bayar) tanpa ada pengecualian kecil atau besar pembayaran, pasang KWH meter.⁵

Setiap pelaksanaan perijinan kerja dengan menggunakan sistem kerja apapun tujuannya adalah untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran dan sekaligus menampung pertambahan pekerja merupakan bagian kesatuan dari seluruh program pembangunan. Seluruh kebijakan dan program-program ekonomi dan sosial, mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan perluasan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap pekerja.⁶ Setiap pekerjaan yang akan dilakukan tidak akan pernah terlepas dari risiko atau adanya kesenjangan antara perjanjian dengan pelaksanaan kerja, akan tetapi pemahaman tersebut tidak menjadi

⁴ <http://www.nakertrans.go.id/arsipberita/naker/outsourcing.php>. Muzni Tambusai, 2004, Pelaksanaan *Outsourcing* Ditinjau dari Aspek Hukum Ketenagakerjaan Tidak Mengaburkan Hubungan Industrial, diakses pada tanggal 08 juni 2015 jam 09:39.

⁵ <http://od.m.wikipedia.org/eiki/Perusahaan-listrik-Negara> diakses tgl 26 maret 2015 jam 08:3

⁶ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.43.

dasar pemutusan 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 tidak sesuai dengan pelaksanaan demi mencapai kesepakatan dan tujuan yang adil. Hal inilah yang kemudian menarik perhatian untuk dilakukan penelitian. Berdasarkan hal ini maka dilakukan penulisan hukum/skripsi mengenai UPAYA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA AREA PEMATANGSIANTAR TERHADAP HASIL PEKERJAAN YANG TIDAK SESUAI DENGAN PERJANJIAN DALAM PELAKSANAAN *OUTSOURISING*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimana upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing* ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan menganalisis upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam usulan ini adalah :

1. Teoritis

Bagi perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan perkembangan bidang hukum tertentu khususnya Ilmu Hukum dan Bisnis yaitu Hukum Ketenagakerjaan mengenai bagaimana upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing*.

2. Praktis

a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan bagi perumusan peraturan perundang-undangan, hasil penelitian ini bermanfaat memberikan masukan dalam rangka menilai isi peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini dan memberikan saran terhadap isi peraturan perundang-undangan tersebut selanjutnya dapat dijadikan masukan apabila akan dilakukan revisi peraturan perundang-undangan.

b. Bagi PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar

Hasil penelitian ini diharapkan bagi PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan

dalam pengendalian pelaksanaan kerja khususnya dalam upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing*.

c. Bagi Pekerja *Outsourcing*

Hasil penelitian ini diharapkan bagi pekerja *outsourcing* agar dapat melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Bagi Penulis

Dapat melakukan analisa problematika terhadap yang dialami oleh PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area pematangsiantar dalam memperkerjakan pekerja *outsourcing*, sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran.

E. Keaslian Penelitian

Penulisan hukum/skripsi ini merupakan hasil karya asli dan bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi dari karya ilmiah lainnya. Hal ini dapat dibandingkan dengan penelitian yang pernah dilakukan sebagai berikut :

1. Nama : Mariyatul Qibtiyah, NPM : E0004216, Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta, Tahun 2007. Judul : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerja Secara *Outsourcing* Antara

PT.PLN (Persero) dengan PT.Radite Kasih Julung Kembang di Kota Surakarta.

Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah :

- 1). Apa hak dan kewajiban bagi PT.PLN (Persero) maupun PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta yang dimuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara sistem *outsourcing* ?
- 2). Apakah pekerjaan memperoleh perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara sistem *outsourcing* antara PT.PLN (Persero) dengan PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta ?

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1). Untuk mengetahui apa hak dan kewajiban bagi PT. PLN (Persero) maupun PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta yang dimuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing*.
- 2). Untuk mengetahui apakah pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara bagi PT. PLN (Persero) maupun PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta.

Hasil Penelitian :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja hak dan kewajiban

bagi bagi PT. PLN (Persero) maupun PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta yang dimuat dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing*. Untuk mengetahui apa saja hak dan kewajiban pekerja yang dimuat dalam perjanjian kerja dengan PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta dan untuk mengetahui apakah pekerja memperoleh perlindungan hukum dalam perjanjian pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara bagi PT. PLN (Persero) maupun PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan apabila dilihat tujuannya termasuk penelitian hukum normatif atau doctrinal. Lokasi penelitian di PT.PLN (Persero) cabang Surakarta, PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta dan Perpustakaan Kantor Disnakertrans Kota Surakarta. Berdasarkan penelitian ini diperoleh hasil bahwa pekerjaan yang di *outsourcing* diPT. PLN (Persero) maupun PT.Radite Kasih Julung Kembang adalah pekerjaan pembacaan meteran yang dimuat dalam perjanjian jasa pemborongan, yang didalamnya dapat diketahui hak dan kewajiban para pihak. Pekerja sudah memperoleh kepastian hukum dalam perjanjian jasa pemborongan pekerjaan secara *outsourcing* antara bagi PT. PLN (Persero) maupun PT.Radite Kasih Julung Kembang Surakarta . Ada suatu keunikan dalam sistem *outsourcing* yang dilakukan PT.PLN (Persero) yaitu adanya pasal dalam perjanjian yang mengatakan “dalam hal perjanjian tersebut berakhir maka secara otomatis

tenaga kerja tetap akan menjadi tenaga kerja tetap perusahaan yang menggantikan dengan hak yang sama” jadi apabila masa kontrak kerja sama kedua belah pihak telah berakhir maka pekerja tetap menjadi tenaga kerja tetap perusahaan yang menggantikan PT.Radite Kasih Julung Kembang. Implikasi teoretis penelitian ini adalah sesuai dengan salah satu teori penemuan hukum *Begriffsjurisprudenz* yang mengatakan bahwa hukum dilihat sebagai satu sistem tertutup yang mencakup segala-galanya yang mengatur semua perbuatan sosial sehingga mendorong timbulnya positivisme hukum. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan belum mencakup secara terperinci tentang *outsourcing*, baik itu pengertian, syarat, serta batasan-batasan pekerjaan yang dapat *outsourcing* sehingga perlu dibuatnya suatu aturan atau undang-undang mengenai *outsourcing*.

2. Nama : Diany Maya Anindhita, NPM : 0806341860, Fakultas Hukum, Program kekhususan Hukum Ekonomi Universitas Indonesia, Tahun 2012.
Judul : Tinjauan Hukum Mengenai Manajemen Risiko Dalam Penggunaan Tenaga Kerja Alih Daya (*Outsourcing*) Pada Bank.

Rumusan Masalah dari penelitian ini adalah :

- 1). Bagaimana pengaturan hukum mengenai manajemen risiko dalam penggunaan tenaga kerja alih daya oleh bank umum ?

- 2). Bagaimanakah penerapan manajemen dalam penggunaan tenaga kerja alih daya oleh Bank berdasarkan peraturan yang berlaku ?

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengkaji perihal aspek hukum penerapan manajemen risiko suatu bank umum terkait penggunaan tenaga kerja alih daya/*outsourcing* berdasarkan peraturan yang berlaku. Selain tujuan umum tersebut, secara khusus sesuai dengan ruang lingkup permasalahan yang diangkat dalam skripsi ini, penulis skripsi ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengetahui beberapa hal, yaitu menjelaskan pengaturan mengenai manajemen risiko terkait penggunaan alih daya pada bank di Indonesia, serta menguraikan bentuk penerapan manajemen risiko dalam penggunaan tenaga kerja alih daya tersebut pada Bank.

Hasil Penelitian :

Skripsi ini membahas mengenai tujuan hukum penerapan manajemen risiko dalam penggunaan tenaga kerja alih daya pada perbankan, khususnya pada Bank. Kegiatan alih daya selain memberikan manfaat, juga berpotensi meningkatkan risiko yang dihadapi bank. Untuk meminimalisasi risiko, bank kemudian menerapkan manajemen risiko pada kegiatan alih daya yang dilakukan sebagaimana yang telah diatur dalam PBI No. 13/25/PBI/2011 tentang prinsip kehati-hatian bagi Bank umum yang melakukan penyerahan

sebagian pelaksanaan pekerja kepada pihak lain. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaturan hukum mengenai manajemen risiko dalam penggunaan tenaga kerja alih daya oleh bank umum dan bagaimana penerapannya oleh Bank. Penelitian ini menggunakan metode penelitian bersifat yuridis normatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen risiko mengenai kekuatan alih daya pada bank telah diatur dalam PBI No.13/25/PBI/2011 serta peraturan perundang-undangan terkait perbankan dan ketenagakerjaan. Pelaksanaan manajemen risiko penggunaan tenaga kerja alih daya pada bank, mencakup : pengawasan dewan komisaris dan direksi, kecukupan kebijakan dan prosedur, kecukupan proses identifikasi, pengukuran, pemantauan, dan pengendalian risiko serta sistem informasi manajemen, dan sistem pengendalian internal.

Kata Kunci : Hukum Perbankan, Bank, Manajemen Risiko, Alih Daya, *Outsourcing*.

3. Nama : Eko Saputra, NPM : B111106264, Fakultas Hukum Tata Negara Universitas Hasanuddin Makassar, Tahun 2013. Judul : Implikasi Hukum Terhadap Sistem *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/P UU-IX/2011.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- 1). Bagaimanakah konsekuensi analisis terhadap Putusan Mahkamah

Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 ?

- 2). Bagaimanakah implikasi hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 ?

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1). Untuk mengetahui analisis terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.
- 2). Untuk mengetahui implikasi hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011.

Hasil Penelitian :

Pada penelitian ini, dapat diketahui Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011, tidak menghapuskan sistem *outsourcing*. Putusan ini hanya memberikan penegasan terkait dengan adanya kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan sistem *outsourcing*. Sementara, bagi mereka yang melaksanakan hubungan kerja berdasarkan PKWTT, diharuskan memberikan pesangon kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, selain itu dapat diberlakukan masa percobaan, sementara bagi yang melaksanakan hubungan kerja berdasarkan PKWT, harus memenuhi kriteria yakni :

- 1). Perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan *outsourcing* harus memuat syarat pengalihan perlindungan hak pekerja, demikian juga antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerjanya;
- 2). Dalam hal terjadi penggantian perusahaan *outsourcing*, masa kontrak kerja tetap dilanjutkan dengan perusahaan yang baru;
- 3). Masa kerja yang telah dilalui pada perusahaan lama harus tetap dianggap ada dan dihitung oleh perusahaan yang baru;
- 4). Tidak boleh ada perbedaan hak antara pekerja tetap pada perusahaan pemberi pekerja dengan pekerjaan *outsourcing* pada pekerjaan yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan agar perusahaan penyedia jasa *outsourcing* harus menyatakan dengan tegas dalam perjanjian pekerjanya, terkait dengan perlindungan hak-hak bagi pekerja dalam hal obyek kerja dan kelangsungan pekerjaan yang sesuai dengan hak-hak pekerja.

Kata Kunci : *Outsourcing*, Putusan Mahkamah Konstitusi, Tenaga Kerja.

F. Batasan Konsep

1. Pelaksanaan adalah proses, cara, perbuatan melaksanakan suatu pekerjaan

(rancangan, keputusan, dsb).⁷

2. Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.19 Tahun 2003 tentang BUMN. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan. Salah satu anak dari BUMN merupakan PT.PLN (Persero).
3. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No.30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan. Ketenagalistrikan merupakan segala sesuatu yang menyangkut penyediaan dan pemanfaatan tenaga listrik serta usaha penunjang tenaga listrik.
4. Menurut Malayu S.P.Hasibuan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
(Malayu.S.P.Hasibuan, 2007: 94)
5. Berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerjaan/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.
6. Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang

⁷ <http://kbbi.web.id/laksana>, diakses pada tanggal 26 Februari 2015, jam 20:22.

Ketenagakerjaan *Outsourcing* adalah Penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris yang merupakan penelitian yang dilakukan berfokus pada perilaku masyarakat hukum dan penelitian ini membutuhkan data primer sebagai data utama disamping data sekunder.

2. Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data primer diperoleh secara langsung dari responden dan narasumber tentang obyek yang diteliti. Menurut Soerjono Soekanto data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat.⁸

b. Data sekunder diperoleh dari :

1). Bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan, yaitu :

⁸ Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, 2006, *Penelitian Hukum Normatif*, edisi 1-9, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm.12.

- a).Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Pasal 27 butir (2);
 - b).Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - c). Undang-Undang No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN);
 - d). Undang-Undang No.30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan;
 - e). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
 - f). Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.
- 2). Bahan hukum sekunder berupa buku-buku hukum termaksud skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum.⁹ Bahan hukum sekunder juga dapat berupa pendapat hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), literatur dan *website* yang terkait dengan upaya pelaksanaan *outsourcing* oleh PT.PLN (Persero) serta hasil penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta, hlm 195-196.

a. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara

- 1). Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden berdasarkan kuesioner yang telah disusun sebelumnya tentang obyek yang diteliti (baik bersifat terbuka maupun tertutup).
- 2). Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data primer yang dilakukan kepada narasumber tentang obyek yang diteliti berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya.

b. Data sekunder dikumpulkan melalui studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari, memahami, dan menganalisis bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yang terkait dengan obyek yang diteliti.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar beralamat Kapten.M.H.Sitorus No.1 Pematangsiantar, yang memperkerjakan pekerja *outsourcing*. Dengan dasar pertimbangan bahwa tempat tersebut memenuhi karakteristik untuk mendapatkan gambaran mengenai persoalan yang diteliti.

5. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah sejumlah manusia atau unit yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama.¹⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *outsourcing* pada PT.PLN (Persero) yang beralamat di jalan Kapten.M.H.Sitorus No.1 Pematangsiantar.
- b. Sampel adalah bagian atau contoh dari populasi
 Suatu penelitian pada umumnya dilakukan tidak terhadap populasi tetapi terhadap sampel. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan atau penelitian subyektif dari penelitian, jadi dalam hal ini telah diteliti responden yang dianggap dapat mewakili populasi.¹¹ Sampel dalam penelitian ini diambil 10% dari populasi pekerja *outsourcing* yang bekerja pada PT.PLN (Persero) di Pematangsiantar.

6. Responden dan Narasumber

a. Reponden

- 1). Simon Sinambela, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.

¹⁰ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hlm 47.

¹¹ Burhan Ashshofa, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, cetakan keempat, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.91.

- 2). Evelina Sidabutar, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
 - 3). Etty Sihotang, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
 - 4). Mega Lunbantobing, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
 - 5). Yunita Nainggolan, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
 - 6). Budi Silitonga, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
 - 7). Reinhart Situmorang, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
 - 8). Edi Siregar, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
 - 9). Agus Siburian, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
 - 10). Dennis Samosir, selaku pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) area Pematangsiantar.
- b. Narasumber adalah seseorang yang berkapasitas sebagai ahli profesional atau pejabat yang memberikan jawaban atas pertanyaan

peneliti berdasarkan pedoman wawancara. Narasumber dalam penulisan hukum ini adalah :

- 1). Hisron Saragih, S.H, selaku Kepala Seksi Bidang Pemberdayaan Sosial dan Masyarakat (PEMSOSMAS) Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pematangsiantar.
- 2). Johanes, selaku Kepala bagian Kepegawaian PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara area Pematangsiantar.

7. Metode Penelitian

Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. Metode analisis kualitatif adalah suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis, yaitu data yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan serta juga tingkah laku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh.¹² Penarikan kesimpulan menggunakan metode berpikir induktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal yang bersifat umum ke hal yang bersifat khusus.

H. Sistematika Skripsi

Adapun sistematika penulisan hukum ini terdiri dari 3 (tiga) bab yang saling berkaitan, yakni :

BAB I : PENDAHULUAN

¹² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Op.Cit.*, hlm 92.

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keaslian penelitian, batasan konsep, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tinjauan tentang perjanjian kerja, pelaksanaan *outsourcing*, pembahasan dan kajian hasil penelitian yang berkaitan dengan upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing*.

BAB III : PENUTUP

Bab ini akan mengemukakan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing*.