

RINGKASAN SKRIPSI/NASKAH PUBLIKASI

**UPAYA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA AREA
PEMATANGSIANTAR TERHADAP HASIL PEKERJAAN YANG TIDAK SESUAI
DENGAN PERJANJIAN DALAM PELAKSANAAN *OUTSOURCING***



Dijukanoleh :

Cristina Natalia Tarigan

NPM : 110510675

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

FAKULTAS HUKUM

2015

HALAMAN PERSETUJUAN

RINGKASAN SKRIPSI/NASKAH PUBLIKASI

UPAYA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA AREA
PEMATANGSIANTAR TERHADAP HASIL PEKERJAAN YANG TIDAK SESUAI
DENGAN PERJANJIAN DALAM PELAKSANAAN *OUTSOURCING*



Diajukan oleh :

Cristina Natalia Tarigan

NPM : 110510675

Program Studi : Ilmu Hukum

Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Telah Disetujui

Dosen Pembimbingan I

Dr. V. Hari Supriyanto, S.H.,M.Hum

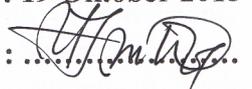
Tanggal : 19 Oktober 2015

Tanda Tangan : 

Dosen Pembimbing II

E. Imma Indra Dewi W, S.H.,M.Hum

Tanggal : 19 Oktober 2015

Tanda Tangan : 

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Atma Jaya Yogyakarta




FA. Endro Susilo, S.H., LL.M

**Upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area
Pematangsiantar Terhadap Hasil Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan
Perjanjian Dalam Pelaksanaan *Outsourcing***

Cristina Natalia Tarigan

Dr. V. Hari Supriyanto, S.H.,M.Hum

E.Imma Indra Dewi W, S.H.,M.Hum

Ilmu Hukum/ Fakultas Hukum / Universitas Atma Jaya Yogyakarta

ABSTRACT

The little of this legal writing is “Efforts PT.PLN (Persero) North Sumatra Region Pematangsiantar Area of the Work that is not Appropriate in the Implementation of the Outsourcing Agreement”. To know and analyze the efforts of PT.PLN (Persero) North Sumatra Region Pematangsiantar Area of the work which is not in accordance with the implementation of the outsourcing agreement. The method of analysis in this research is qualitative analysis methods. Qualitative analysis method is an analysis method that analyzes the results of the research analyst descriptive data. Data is expressed by the respondent in writing and orally, and also conduct a real, researched and studied as a whole. Drawing conclusions using inductive thinking, which was to draw conclusions from the general to the specific nature.

The research result is that the effort made PT.PLN (Persero) North Sumatra Region Pematangsiantar Area in accordance with its provisions, which attempts to workers PT.PLN (Persero) North Sumatra Region Pematangsiantar Area provide outsourced by the cooperative agreement. Such efforts are given if the sanctions are not in accordance with the implementation of outsourcing agreements. PT.PLN (Persero) North Sumatra Region Pematangsiantar Area only has the right to attempt orally in the form of warnings and guidance to outsourced workers. If the error still occurs PT.PLN (Persero) Pematangsiantar Area employment provide a written letter to the cooperative, then the cooperative who has the responsibility to workers work outsourcing. If the error still occurs subsequent attempts PT.PLN (Persero) Pematangsiantar Area may cut working relations with outsourced

workers through the cooperative. Such efforts in the review violates labor laws because labor agreements and implementation of outsourcing violate these rules.

Keywords : Results Worker, Agreement, Implementation of Outsourcing, Work, Workers.

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 pada dasarnya hak atas pekerjaan setiap warga negara dijamin dan diatur pelaksanaannya dalam Undang-Undang. Setiap hak yang dimiliki oleh warganegara pada dasarnya telah dilindungi karena konstitusi menjamin segala bentuk hak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Para pihak ini saling berhubungan untuk melakukan kesepakatan dalam bentuk perjanjian kerja dengan harapan untuk memperoleh tujuan yang akan dicapai.

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

perjanjian kerja dengan istilah sistem kerja *outsourcing*. 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. 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 terhadap kompetensi utama dari perusahaan akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas sehingga adanya daya saing dipasaran.²

Problematikan mengenai *outsourcing* sangat bervariasi, 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. Pekerja *outsourcing* juga

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

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

menjadi perbincangan hangat di PT.PLN (Persero). 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.³ 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.⁴

Setiap pelaksanaan perjanjian kerja dengan menggunakan sistem kerja apapun tujuannya adalah untuk menciptakan kesempatan kerja guna mengurangi pengangguran. Seluruh kebijakan dan program-program ekonomi dan sosial mempertimbangkan sepenuhnya tujuan-tujuan kesempatan kerja serta kegiatan usaha yang banyak menyerap

³ <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.

⁴ <http://od.m.wikipedia.org/eiki/Perusahaan-listrik-Negara> diakses tgl 26 maret 2015 jam 08:03

pekerja.⁵ Setiap pekerjaan yang akan dilakukan tidak akan pernah terlepas dari risiko, akan tetapi pemahaman tersebut tidak menjadi 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.

B. Rumusan 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. Pembahasan dan Hasil Penelitian

A. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja/buruh

⁵ Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta,hlm.43.

dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian, seperti diatur Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar, yakni :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat kerja tersebut bersifat kumulatif yang artinya bahwa harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Mengenai bentuk perjanjian kerja pada ketentuannya diatur berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

- (1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
- (2) Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Secara normatif perjanjian kerja bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian.

4. Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, Karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Namun sesuai dengan perkembangannya pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, yaitu tidak hanya pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh tetapi ada juga pihak-pihak lain yang terkait didalamnya.

5. Jangka Waktu Perjanjian Kerja

a. Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu (PKWT)

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pengertian Perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa perjanjian kerja tidak tertentu (PKWTT) merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

6. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Pengaturan khusus mengenai bagaimana berakhirnya perjanjian kerja pada umumnya telah diatur didalam Undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 61 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai berakhirnya perjanjian kerja apabila, yakni :

a. pekerja meninggal dunia;

- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

B. Pelaksanaan *Outsourcing*

1. Pengertian dan Tujuan *Outsourcing*

Istilah *outsourcing* atau *contracting out* berasal dari bahasa Inggris yang artinya alih daya yaitu pemindahan pekerjaan (operasi) dari satu perusahaan ke perusahaan lain.⁶ Secara normatif, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan definisi mengenai *outsourcing* secara rinci, namun dapat disarikan melalui Pasal 64, 65, dan 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

⁶ Umar Kasim, 2012, *Tenaga Kerja Alih Daya*, Kompas 17 Nopember, Jakarta, hlm.1.

2. Macam-Macam Pelaksanaan Outsourcing

a. Perusahaan Pemborongan Pekerjaan

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.⁷

Pengaturan tentang pemborongan pekerjaan juga diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yaitu : perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

b. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh

Perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan perusahaan yang

⁷ Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, cetakan kedua, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, hlm.177

memasok penyediaan jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan dibawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja. Pada dasarnya perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa apabila tidak dipenuhi ketentuan tersebut sebagai perusahaan penyedia jasa pekerjaan maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

C. Upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing*

Berdasarkan informasi dari Kepala Kepegawaian PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar dari sejumlah kesalahan kerja yang terjadi dalam pelaksanaan *outsourcing*, terdapat beberapa kesalahan kerja yang sering terjadi. Kesalahan kerja tersebut pada dasarnya pernah dialami setiap pekerja *outsourcing*. Kesalahan kerja terjadi dari tingkat ringan sampai tingkat berat mengakibatkan kendala terhadap kinerja PT.PLN

(Persero) Area Pematangsiantar. Terkendalanya kinerja perusahaan tentu mengakibatkan tidak terlaksananya dengan baik mekanisme kerja di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Keadaan tersebut mengakibatkan pihak perusahaan mengambil kebijakan dengan memberikan beberapa upaya yang harus dilakukan kepada pekerja yang mengalami kesalahan terhadap pelaksanaan kerja. Upaya-upaya tersebut dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2

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

No.	Tahap Peringatan	Upaya yang dilakukan PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar
1.	Tahap pertama	Pada tahap pertama PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar memberikan teguran secara lisan apabila terjadi kesalahan kerja, yang disertai pengarahan kepada pekerja <i>outsourcing</i> .
2.	Tahap kedua	Pada tahap kedua, apabila kesalahan kerja terjadi kembali PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar memberikan teguran secara tertulis melalui surat peringatan kepada kepala yang mengurus pekerja <i>outsourcing</i> .
3.	Tahap ketiga	Pada tahap ketiga, Pihak koperasi yang bertanggung jawab atas peringatan dari PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar, langkah selanjutnya Kepala koperasi memberikan peringatan secara langsung dan disertai pembinaan pelatihan kerja secara langsung kepada pekerja <i>outsourcing</i> .
4.	Tahap keempat	Pada tahap keempat, apabila setelah dilakukannya pelatihan kerja kembali oleh koperasi kepada pekerja namun tetap terjadi kesalahan kerja yang merugikan pihak perusahaan. Langkah selanjutnya pihak PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar berhak untuk memutuskan hubungan kerja kepada pekerja <i>outsourcing</i> melalui pihak koperasi.

Sumber : Hasil wawancara kepala kepegawaian PT.PLN (Persero) Area pematangsiantar

Perbandingan pekerjaan yang dilakukan pekerja *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Perbandingan daftar pekerjaan *outsourcing* di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pekerjaan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012

Pekerjaan <i>Outsourcing</i> di PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar	Pekerjaan <i>Outsourcing</i> berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012
a. Perifikasi pemasangan listrik b. Membantu tugas rutin berkaitan dengan pembuatan laporan c. Mengarsip dokumen d. Tenaga administrasi kepegawaian e. Administrasi pensiun f. Pengolahan data atau <i>worksheet</i> g. Keperluan administrasi berkaitan surat-menyurat perusahaan h. Penyediaan kwitansi bon minyak i. Pengurusan laporan pajak j. Penyediaan HAR meter	a. Usaha pelayanan kebersihan (<i>Cleaning service</i>), b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (<i>catering</i>), c. Usaha tenaga pengaman (<i>Security</i> /satuan pengamanan), d. Usaha jasa penunjang di pertambangan/perminyakan, e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Perbandingan pekerjaan yang terdapat pada tabel tersebut secara keseluruhan termasuk pada tugas utama perusahaan, sementara jika dilihat berdasarkan ketentuannya pekerja *outsourcing* hanya dapat melakukan 5 (lima) jenis pekerjaan yang tidak termasuk pada tugas inti dari perusahaan hanya membantu kinerja dari PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar. Pelatihan kerja yang diberikan pihak koperasi kepada pekerja *outsourcing* tidak sesuai dengan jenis pekerja yang ditentukan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam hal ini perjanjian kerja dan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pihak koperasi dan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar telah melanggar ketentuan yang telah diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian

Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian bab sebelumnya mengenai upaya PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Area Pematangsiantar terhadap hasil pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian dalam pelaksanaan *outsourcing* dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya yang dilakukan oleh PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar sudah berjalan sesuai ketentuannya. PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar akan memberikan peringatan secara tertulis kepada pihak koperasi apabila pelaksanaan *outsourcing* tidak sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan ketentuannya jika dilihat melalui peraturan pelaksanaan *outsourcing* yang dibuat antara PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar dengan pihak koperasi tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Hal ini dapat dilihat bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar melebihi tiga tahun masa kerja dan pelaksanaan kerja yang dilakukan juga bertentangan dengan pelaksanaan kerja dengan sistem *outsourcing*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat diajukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pematangsiantar hendaknya lebih aktif melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kerja terutama sistem *outsourcing* di Kota Pematangsiantar. Adanya pengawasan yang diberikan terhadap pelaksanaan kerja memberikan bentuk perlindungan bagi pekerja *outsourcing* maupun PT.PLN (Persero) Area Pematangsiantar.
2. Peraturan yang telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain harus dipatuhi dan dijadikan sebagai unsur kemitraan dalam pelaksanaan kerja.
3. Diharapkan bagi pekerja dan perusahaan di kota Pematangsiantar berperan aktif, apabila merasa pada saat pelaksanaan kerja berlangsung hak-haknya sebagai pekerjaan maupun pengusaha tidak diberikan sesuai perjanjian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan ke-4, Edisi Revisi, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung.

Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, edisi 1, cetakan 1, Sinar Grafika, Jakarta.

Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.8.

Aloysius Uwiyono, dkk, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Cetakan kedua, PT.RajaGrafindo Persada, Depok.

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika Offset, Cetakan Pertama, Jakarta.

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

Chandra Suwondo, *Outsourcing dan Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta.

F.X.Djumialdji, 2005, *Perjanjian Kerja*, PT. Sinar Grafika, Jakarta.

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.

Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor.

Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Indonesia, *Undang-Undang*, Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (LN Republik Indonesiaa Tahun 2003 Nomor 39, TLN Republik Indonesia Nomor 4279).

- Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Edisi Revisi ke-12, Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Pradnya Paramita, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi rivisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Matutina, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- R.Goenawan Oetomo, 2004, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia*, Grahadika Binangkit Press, Jakarta.
- Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, cetakan kedua, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.
- Robbins Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing Jakarta.
- Sendjun H.Manulang, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta.
- Suharso dan Ana Retnoningsih, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Widya Karya, Semarang.
- Surya Dharma, 2013, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Cetakan VI, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, 2002, *Makin Terang Bagi Kami Belajar Hukum Perburuhan*, TURC, Jakarta.

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

Tatanusa, cetakan pertama 2003, *Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003*, PT. Tatanusa Jakarta, Indonesia.

Zaeni Asyhadie, 2008. *Hukum Kerja Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Edisi 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Jurnal/Majalah :

Gunawan Widjaja, 2010, *Hal-Hal Prinsip Dalam Pembuatan kontrak Kerja Yang Sering Terlupakan dan Akibat-Akibatnya*, *Jurnal Ilmiah Hukum Bisnis Prinsip-Prinsip Dalam Hukum Kontrak dan Asas Proporsionalitas*, Penerbit Yayasan Pengembangan Hukum Bisinis, hlm 52.

Pan Muhammad Faiz, 2008, *Outsourcing dan Pengelolaan tenaga kerja pada perusahaan*, hlm 8.

Riorini, Sri Vandayuli, *Quality Perfomance dan Komitmen Organisasi*, *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, Nomor 3, 2004, hlm.22

Umar Kasim, 2012, *Tenaga Kerja Alih Daya*, Kompas 17 Nopember, Jakarta, hlm.1.

Website :

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

<http://od.m.wikipedia.org/eiki/Perusahaan-listrik-Negara> diakses tgl 26 maret 2015 jam 08:33.

<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.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Undang-Undang No 30 Tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.