

PERLINDUNGAN HAK-HAK NORMATIF TENAGA KERJA OUTSOURCING ATAS KETERLAMBATAN UPAH DALAM RANTAI ALIH DAYA DI PT PLN (PERSERO)

Melanesia Vanin Bebye Kbarek

vaninbkbarek17@gmail.com

Abstrak

Praktik outsourcing merupakan bentuk hubungan kerja tidak langsung yang umum diterapkan di perusahaan, termasuk BUMN seperti PT PLN (Persero). Dalam implementasinya, sistem ini melibatkan kerja sama dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), seperti PT Almira. Namun, dalam praktiknya, sering terjadi permasalahan ketenagakerjaan, salah satunya keterlambatan pembayaran upah tenaga alih daya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bentuk tanggung jawab hukum PT PLN (Persero) sebagai pengguna jasa outsourcing dan mengevaluasi perlindungan hukum yang tersedia bagi tenaga alih daya ketika terjadi keterlambatan pembayaran gaji oleh vendor. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan studi kasus, serta mengkaji regulasi terkait seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara formal tenaga alih daya merupakan karyawan vendor, secara substantif mereka bekerja untuk kepentingan PLN. Oleh karena itu, PT PLN tidak dapat sepenuhnya melepaskan tanggung jawab ketika terjadi wanprestasi, khususnya keterlambatan upah. Selain itu, perlindungan hukum terhadap tenaga alih daya masih bersifat normatif dan belum efektif dalam implementasinya. Penelitian ini merekomendasikan perlunya penguatan klausul kontrak kerja sama antara PLN dan vendor, peningkatan pengawasan internal oleh PLN, serta pembentukan regulasi yang lebih tegas mengenai tanggung jawab bersama dalam praktik outsourcing, guna menjamin perlindungan hak-hak normatif tenaga alih daya secara menyeluruh.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Outsourcing, Upah.

Abstract

The development of information technology and the considerable potential of the digital economy is also Outsourcing is a form of indirect employment relationship commonly adopted by companies, including state-owned enterprises such as PT PLN (Persero). In its implementation, this system involves cooperation agreements with labor supply companies (vendors), such as PT Almira. However, in practice, labor issues often arise, particularly the delay in wage payments to outsourced workers. This study aims to examine the legal responsibility of PT PLN (Persero) as the user of outsourcing services and evaluate the available legal protection for outsourced workers when wage payment delays occur. This research employs a normative juridical method with a case study approach, analyzing relevant legal instruments such as Law No. 13 of 2003 on Manpower, Law No. 11 of 2020 on Job Creation, and Government Regulation No. 35 of 2021. The findings indicate that although outsourced workers are formally employed by vendors, they work functionally to support the operations of PT PLN. Therefore, PLN cannot fully avoid legal responsibility when vendors commit breaches, particularly in wage payment delays. Additionally, legal protection for outsourced workers remains normative and weak in its implementation. This study recommends the reinforcement of contractual clauses between PLN and its vendors, improved internal supervision by PLN, and the formulation of stricter implementing regulations that clearly define shared responsibilities to ensure comprehensive protection of the normative rights of outsourced workers.

Keywords: Legal Protection, Outsourcing, Wages.

I. PENDAHULUAN

Globalisasi telah menjadi kekuatan utama dalam mengubah dinamika ekonomi dunia, ditandai dengan meningkatnya keterkaitan dan saling ketergantungan antar negara melalui pertukaran barang, jasa, informasi, dan modal. Proses ini membuat kegiatan di berbagai sektor dunia menjadi lebih terintegrasi, dengan semakin banyak negara berpartisipasi, sehingga pengaruh pasar global terhadap semua aspek kehidupan semakin besar.¹

Globalisasi terjadi disegala lapisan kehidupan masyarakat meliputi aspek edialogi, politik ekonomi, budaya, sosial bahkan aspek pertahanan dan keamanan. Teknologi informasi dan komunikasi adalah faktor pendukung utama dalam globalisasi, salah satunya perkembangan teknologi begitu cepat sehingga informasi dengan mudah dapat diperoleh dan disebar ekseluruh

¹ Nurhaidah, Musa, I.M., "Globalisasi dan Perubahan Dinamika Ekonomi Dunia, Jurnal Ekonomi dan Pembangunan", Vol. 5, No. 2, 2015: 45-60.

penjuru dunia. Oleh karena itu globalisasi tidak dapat dihindari kehadirannya termasuk di negara-negara berkembang termasuk Indonesia.²

ehadiran globalisasi memberikan dampak bagi kehidupan suatu negara, baik secara positif maupun negatif. Salah satu manfaat utama globalisasi adalah peningkatan akses ke pasar global. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memperluas operasinya dan menciptakan lapangan kerja baru. Misalnya, banyak negara berkembang telah melihat peningkatan signifikan dalam pekerjaan manufaktur dan jasa karena perusahaan-perusahaan multinasional memindahkan produksi mereka ke negara-negara dengan biaya tenaga kerja yang lebih rendah.³

Perkembangan ekonomi nasional dan global yang semakin berkembang dengan pesat telah mendorong transformasi besar dalam pola hubungan industrial di Indonesia. Salah satu bentuk relasi ketenagakerjaan yang berkembang pesat dalam dua dekade terakhir adalah sistem alih daya (outsourcing). Dalam sistem ini, perusahaan inti atau pengguna jasa menyerahkan sebagian pekerjaan pendukung kepada perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), sementara tenaga kerja yang dipekerjakan secara hukum menjadi bagian dari vendor, bukan dari perusahaan pengguna. Model ini banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar, termasuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT PLN (Persero).⁴

PT PLN (Persero) adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara (Persero), yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang kelistrikan di Indonesia. PLN memiliki peran strategis dalam menyediakan energi listrik bagi seluruh masyarakat Indonesia sebagai bagian dari pelayanan publik dan pembangunan nasional. Fungsi dan Tugas Pokok PT PLN (Persero) yaitu:

- 1) Penyedia Listrik Nasional: Menyediakan listrik yang andal, terjangkau, dan berkelanjutan untuk masyarakat dan industri.
- 2) Pembangunan Infrastruktur Energi: Mengembangkan jaringan

² ulianty, Dewi & Furnamasari, "Peran Teknologi Informasi dalam Globalisasi di Negara Berkembang", *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, Vol. 8, No. 1, 2022: 12-28.

³ Steger, Manfred B., *Globalization: A Very Short Introduction*, 4th edition, Oxford University Press, 2017: 32-35.

⁴ Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13th Edition, Bumi Aksara, Jakarta, 2018, hlm. 210-21

transmisi, distribusi, dan pembangkit listrik, termasuk energi baru terbarukan (EBT).

- 3) Pelayanan Publik: Memberikan pelayanan listrik sebagai hak dasar masyarakat sesuai amanat konstitusi.
- 4) Penugasan Pemerintah: Melaksanakan program strategis nasional seperti elektrifikasi desa, pembangunan PLTU/PLTG/PLTA, dan transformasi digital layanan kelistrikan.

Dalam melaksanakan kegiatan usahanya, PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan nasional, memiliki peranan yang sangat strategis dalam mendukung program pembangunan energi nasional dan menjamin ketersediaan listrik bagi seluruh masyarakat Indonesia. Mengingat ruang lingkup operasionalnya yang sangat luas, mulai dari pembangkitan, transmisi, hingga distribusi tenaga listrik ke berbagai pelosok Tanah Air, perusahaan ini tidak hanya menjadi tulang punggung pemenuhan kebutuhan energi tetapi juga menjadi aktor utama dalam menciptakan lapangan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.⁵

Untuk mendukung efektivitas dan efisiensi operasional, terutama dalam menangani fungsi-fungsi non-core atau pendukung seperti layanan kebersihan, keamanan, administrasi kantor, hingga teknisi lapangan, PT PLN (Persero) mengadopsi sistem kerja alih daya (outsourcing). Praktik alih daya (outsourcing) telah menjadi strategi yang umum diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia dan dalam konteks ini, tenaga alih daya (TAD) memainkan peran penting dalam mendukung berbagai fungsi non-inti perusahaan.⁶

Dilaksanakannya alih daya pada suatu perusahaan bermanfaat untuk pemerintah, masyarakat, pekerja, industry, dan perusahaan. Manfaat yang didapat pemerintah yaitu kehadiran alih daya membantu perusahaan untuk berkembang sehingga dapat mendorong pertumbuhan perekonomian nasional, melalui perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja. Sedangkan manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat yaitu terbukanya lapangan pekerjaan sehingga masyarakat memperoleh penghasilan yang dapat

⁵ <https://www.pln.co.id/profil>, 2024. PT PLN (Persero), Profil Perusahaan dan Tugas Pokok, diakses dari situs resmi PLN tanggal 6 Maret 2025 pukul 19.07 wita

⁶ Simanjuntak, D. R., *Manajemen Outsourcing di Perusahaan BUMN*, Jakarta: Rajawali Pers, 2019, hlm. 45-50

menopang ekonomi keluarga dan pengembangan keterampilan dengan memperoleh pelatihan kerja dari vendor dan pengalaman profesional yang bermanfaat di masa depan.⁷

Selanjutnya, pola ini diwujudkan melalui hubungan kemitraan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau vendor outsourcing, seperti PT Almira, yang menjadi pihak ketiga dalam penyediaan tenaga kerja kontrak. Pola kerja sama ini diatur dalam kontrak perjanjian kerja sama yang mencantumkan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Skala penggunaan tenaga alih daya (outsourcing) di PT PLN (Persero) cukup besar, menunjang operasional non-inti dan pelayanan pelanggan. Dalam *Sustainability Report 2022*, PLN mengungkapkan jumlah TAD secara nasional sebagai bagian integral dari struktur tenaganya.⁸

Pekerja outsourcing di PLN tidak hanya mengisi peran administratif atau jasa kebersihan. Dalam kenyataannya, mereka mengisi berbagai posisi yang bersinggungan langsung dengan pelayanan publik dan sistem kelistrikan nasional. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian TAD sebenarnya memegang fungsi semi-core dalam operasional perusahaan.

Namun demikian, di balik manfaat ekonomis dan penerapan sistem outsourcing ini, tidak sedikit muncul permasalahan ketenagakerjaan yang cukup kompleks, terutama yang berkaitan dengan keterlambatan pembayaran upah kepada para pekerja alih daya. Permasalahan ini tidak hanya berdampak secara langsung pada aspek kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga menimbulkan implikasi hukum yang tidak dapat diabaikan. Keterlambatan pembayaran upah merupakan pelanggaran terhadap hak normatif tenaga kerja sebagaimana diatur dalam UndangUndang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021). Dalam regulasi tersebut ditegaskan bahwa upah harus

⁷ Siahaan, B. R., "Alih Daya dan Dampaknya terhadap Perekonomian Nasional", *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 2020, hlm. 89-95

⁸ <https://web.pln.co.id/statics/uploads/2023/06/sustainability-report-2022.pdf>, diakses tanggal 6 Maret 2025 pukul 19.21 wita

dibayarkan tepat waktu, sebagai bentuk penghormatan terhadap hak dasar pekerja.⁹

Kendati demikian, dalam praktiknya seringkali muncul situasi ambigu, di mana PT PLN (Persero) sebagai pengguna jasa menyatakan bahwa tanggung jawab terhadap upah tenaga kerja outsourcing sepenuhnya berada di tangan vendor. Sementara di sisi lain, vendor sering kali mengalami kendala keuangan, keterlambatan pencairan anggaran, atau bahkan pengelolaan internal yang buruk, yang berujung pada keterlambatan pembayaran gaji para pekerja. Kondisi ini menimbulkan kerentanan hukum dan sosial bagi para tenaga alih daya, yang sering kali berada dalam posisi tawar yang lemah dan tidak memiliki akses langsung untuk menuntut haknya.¹⁰

Secara hukum, memang benar bahwa dalam hubungan *outsourcing*, pekerja secara formal berstatus sebagai karyawan dari vendor (perusahaan penyedia jasa), bukan dari perusahaan pengguna (user), dalam hal ini PT PLN (Persero). Namun, Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan batasan bahwa kegiatan alih daya hanya boleh dilakukan untuk pekerjaan di luar kegiatan pokok dan harus memenuhi prinsip perlindungan hak-hak pekerja. Bahkan Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 menegaskan bahwa meskipun pekerja outsourcing bukan karyawan langsung dari perusahaan pengguna, namun tetap harus dijamin kepastian hukum atas pemenuhan hak-haknya, termasuk upah, jaminan sosial, dan perlindungan keselamatan kerja.¹¹

Oleh sebab itu, ketika terjadi pelanggaran oleh vendor, khususnya dalam bentuk keterlambatan pembayaran upah/gaji, timbul pertanyaan hukum apakah PT PLN (Persero) sebagai perusahaan pengguna dapat sepenuhnya melepaskan tanggung jawabnya atas keterlambatan pembayaran upah oleh vendor kepada tenaga kerja yang bekerja untuk proyeknya. Di sisi lain, posisi hukum tenaga alih daya sebagai pihak yang secara kontraktual terikat dengan vendor, namun secara fungsional bekerja untuk kepentingan PT PLN juga dipertanyakan.

⁹ Nurul Huda, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya di PT PLN (Persero), *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8 No. 1, 2023: 89–91.

¹⁰ <https://www.koranperdjoeangan.com/gaji-buruh-outsourcing-pln-sering-telat-siapbertanggungjawab/>?, diakses tanggal 6 Maret 2025 pukul 19.39 wita

¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU IX/2011 (17 Januari 2012)

Dari sudut pandang yuridis, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing dalam sistem kerja alih daya seharusnya tidak bersifat formalistik semata, melainkan menekankan pada tanggung jawab hukum dan perlindungan hak normatif pekerja.¹² Dalam hal ini, penting untuk mengkaji tanggung jawab hukum berlapis antara vendor dan perusahaan pengguna jasa, terutama ketika terjadi pelanggaran hak pekerja seperti keterlambatan upah. Secara manajerial dan hukum, hubungan kerja outsourcing harus dirancang sedemikian rupa agar perlindungan pekerja tetap terjamin tanpa menghilangkan efisiensi dan fleksibilitas yang diinginkan oleh perusahaan pengguna jasa.

Dalam konteks yang lebih luas, isu ini juga menyentuh aspek keadilan sosial dan tanggung jawab moral negara, mengingat PT PLN (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang seharusnya menjadi teladan dalam penerapan prinsip *good corporate governance* (GCG), termasuk dalam tata kelola hubungan kerja yang menghormati hak asasi manusia.¹³ Oleh karena itu, kajian ini menjadi sangat relevan untuk menguraikan secara yuridis dan normatif sejauh mana bentuk tanggung jawab hukum PT PLN (Persero) dalam menjamin perlindungan hak-hak pekerja outsourcing, terutama dalam kasus keterlambatan pembayaran gaji.¹⁴

Permasalahan keterlambatan pembayaran gaji dalam praktik outsourcing tidak dapat dilepaskan dari dinamika hubungan kerja tidak langsung yang dibentuk oleh model kemitraan antara perusahaan pengguna jasa (user), yakni PT PLN (Persero), dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (vendor), seperti PT Almira.¹⁵ Dalam praktiknya, tenaga kerja outsourcing menjadi pihak yang paling rentan mengalami pelanggaran hak-hak normatif, termasuk hak atas upah yang layak dan tepat waktu, sebagaimana diamanatkan dalam berbagai peraturan perundangundangan ketenagakerjaan.

¹² Siti Andriani, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020, hlm. 145.

¹³ Ratna Sari Dewi, *Good Corporate Governance dan Peran BUMN dalam Pembangunan Nasional*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2019, hlm. 58.

¹⁴ Muhammad Yusran. "Tanggung Jawab Hukum Perusahaan BUMN terhadap Tenaga Kerja Outsourcing." *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 49, No. 2, 2019: 230.

¹⁵ Lestari Dewi Sari, "Hubungan Kemitraan dalam Sistem Alih Daya dan Implikasinya terhadap Perlindungan Tenaga Kerja." *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 10, No. 1, 2020, hlm. 75.

Fenomena yang muncul akibat praktik outsourcing di PLN menunjukkan kontradiksi antara norma hukum ketenagakerjaan dan kenyataan di lapangan.¹⁶ Meskipun PP No. 35 Tahun 2021 sebagai turunan dari UU Cipta Kerja telah mempertegas bahwa perusahaan pemberi kerja tetap memiliki tanggung jawab atas pemenuhan hak pekerja, praktiknya masih banyak terjadi pelimpahan tanggung jawab mutlak kepada vendor outsourcing.¹⁷ Hal ini sering kali dijadikan dalih oleh BUMN untuk menghindari tanggung jawab langsung terhadap pekerja outsourcing, padahal prinsip kerja sama seharusnya mencerminkan asas keadilan dan perlindungan hukum.¹⁸

Fenomena keterlambatan pembayaran gaji dan perlakuan tidak adil terhadap TAD tidak hanya berhenti pada diskursus administratif.¹⁹ Di sejumlah daerah, aksi mogok kerja, demonstrasi, dan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan telah menjadi bentuk perlawanan atas pelanggaran hak-hak dasar pekerja.²⁰

Dalam beberapa tahun terakhir, PT PLN (Persero) sebagai BUMN strategis di bidang ketenagalistrikan telah mengalami tantangan besar dalam hal manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pola kemitraan outsourcing.²¹ Kebutuhan operasional yang tinggi, tersebar secara geografis, dan beragam dari segi teknis menyebabkan PLN mengandalkan vendor outsourcing untuk mendukung berbagai fungsi penunjang, mulai dari operator layanan pelanggan, teknisi lapangan, petugas kebersihan, keamanan, hingga staf administrasi.²²

Namun, seiring meningkatnya ketergantungan terhadap tenaga alih daya, permasalahan yang muncul pun semakin kompleks, seperti:

1. Keterlambatan pembayaran gaji oleh vendor yang berulang dan

¹⁶ Sihombing, R. D., & Putra, A. "Kontradiksi Hukum dan Praktik Outsourcing di BUMN: Studi Kasus PT PLN (Persero)." *Jurnal Hukum dan Bisnis*, Vol. 15, No. 2, 2022, hlm. 112.

¹⁷ Dwi Handayani, *Alih Daya dan Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2021, hlm. 87.

¹⁸ Budi Pratama, "Asas Keadilan dalam Hubungan Kerja Alih Daya." *Jurnal Hukum Nasional*, Vol. 9, No. 1, 2020, hlm. 54.

¹⁹ Ayu Wulandari, "Dinamika Aksi Kolektif Pekerja Outsourcing dalam Menuntut Hak Upah." *Jurnal Sosial dan Ketenagakerjaan*, Vol. 8, No. 2, 2021, hlm. 89.

²⁰ Bambang Nugroho, *Perjuangan Pekerja Outsourcing dalam Menghadapi Pelanggaran Hak*. Yogyakarta: LKiS, 2020, hlm. 102.

²¹ Andi Rahman, *Manajemen Sumber Daya Manusia di BUMN Strategis: Studi Kasus PT PLN (Persero)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2022, hlm. 134.

²² Intan Suryani, "Peran Outsourcing dalam Mendukung Operasional PT PLN (Persero)." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 7, No. 1, 2023, hlm. 45.

- tersebar di banyak wilayah kerja PLN;²³
2. Ketidaksesuaian kompetensi tenaga alih daya dengan posisi yang diisi;
 3. Minimnya jaminan sosial dan hak normatif pekerja, seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan;²⁴
 4. Kekaburan mekanisme pertanggungjawaban hukum antara vendor dan PLN, terutama dalam pelanggaran hubungan industrial.

Masalah ini menunjukkan lemahnya kontrol internal PLN terhadap vendor *outsourcing* dan belum maksimalnya pengawasan ketenagakerjaan dari pemerintah. Kuantitas yang besar dari tenaga alih daya ini tentu harus diiringi oleh sistem pengawasan dan manajemen yang memadai. Namun, dalam praktiknya, terjadi berbagai persoalan krusial yang menunjukkan lemahnya kontrol terhadap vendor *outsourcing*.

Beberapa temuan dan kasus pelanggaran:

1. Keterlambatan Pembayaran Gaji:
Salah satu pelanggaran yang paling sering terjadi adalah keterlambatan pembayaran gaji. Misalnya, dalam audit yang dilakukan oleh BPK pada 2022, ditemukan bahwa di 5 wilayah PLN, terjadi keterlambatan gaji selama lebih dari 1 bulan kepada TAD yang menangani kebersihan dan pengamanan.
2. Pelanggaran Jaminan Sosial:
Banyak pekerja *outsourcing* yang tidak didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan atau Kesehatan, padahal telah bekerja selama lebih dari 6 bulan. Hal ini melanggar UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.²⁵
3. Kontrak Tidak Sesuai:
Beberapa pekerja tidak mendapatkan salinan kontrak kerja atau diberikan kontrak kerja jangka pendek berulang yang tidak sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.²⁶

²³ Budi Santoso, "Permasalahan Keterlambatan Pembayaran Gaji dalam Sistem Outsourcing di PT PLN." *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 12, No. 3, 2022, hlm. 121

²⁴ Agus Pranoto, "Perlindungan Sosial bagi Tenaga Alih Daya: Studi Kasus di PT PLN." *Jurnal Sosial dan Hukum*, Vol. 9, No. 2, 2023, hlm. 76.

²⁵ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 15 ayat (1) dan (2).

²⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 8 dan Pasal 10.

4. Ketidaksesuaian Kompetensi dengan Posisi:
Sering ditemukan ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga alih daya dengan posisi pekerjaan yang diemban, yang berpotensi menurunkan kualitas layanan dan meningkatkan risiko keselamatan kerja.²⁷
5. Minimnya Pengawasan dan Kontrol Vendor:
Pengawasan dan kontrol terhadap vendor outsourcing oleh perusahaan pengguna jasa seperti PLN dinilai lemah, sehingga pelanggaran hak pekerja kerap tidak terdeteksi atau tidak ditindaklanjuti secara efektif.²⁸
6. Pelimpahan Tanggung Jawab Hukum yang Kabur:
Terdapat kekaburan dalam mekanisme pertanggungjawaban hukum antara vendor dan perusahaan pengguna jasa, sehingga pekerja sering kali kesulitan menuntut haknya secara langsung kepada PLN.²⁹

Praktik *outsourcing* di lingkungan PT PLN tidak hanya berdampak pada aspek efisiensi perusahaan, tetapi juga menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan bagi para tenaga kerja. Banyak dari pekerja *outsourcing* yang mengalami ketidakpastian status pekerjaan, ketergantungan ekonomi, dan bahkan risiko kemiskinan akibat rendahnya jaminan kerja.

Beberapa Dampak Sosial-Ekonomi yang Tercatat:

1. Ketidakpastian Pendapatan dan Kesejahteraan Pekerja
Tenaga alih daya sering menghadapi ketidakpastian pendapatan akibat keterlambatan pembayaran gaji, kontrak kerja jangka pendek, dan kurangnya jaminan sosial. Hal ini berdampak langsung pada kesejahteraan ekonomi pekerja dan keluarganya.³⁰
2. Kesenjangan Perlindungan Hak Ketenagakerjaan
Perbedaan perlakuan antara pekerja tetap dan tenaga alih daya dalam hal hak normatif seperti tunjangan, jaminan sosial, dan

²⁷ Sri Rahayu, *Kompetensi dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing di Sektor Energi*. Bandung: Alfabeta, 2021, hlm. 98.

²⁸ Putri Lestari, "Evaluasi Pengendalian Vendor Outsourcing di PT PLN (Persero)." *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, Vol. 6, No. 1, 2023, hlm. 54.

²⁹ Dedi Wirawan, *Pertanggungjawaban Hukum dalam Hubungan Kerja Alih Daya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm. 143

³⁰ Agus Pranoto, "Dampak Sosial Ekonomi Keterlambatan Pembayaran Gaji Tenaga Alih Daya." *Jurnal Sosial dan Ekonomi Kerja*, Vol. 8, No. 1, 2023, hlm. 45-47.

perlindungan hukum menimbulkan kesenjangan sosial yang signifikan.³¹

3. Tingginya Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Minimnya pelatihan dan perlindungan yang memadai bagi tenaga alih daya meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan, khususnya bagi mereka yang bertugas di bidang teknis dan lapangan.
4. Penurunan Produktivitas dan Motivasi Kerja
Kondisi kerja yang tidak stabil dan perlakuan tidak adil menyebabkan rendahnya motivasi dan produktivitas tenaga alih daya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja perusahaan pengguna jasa.³²
5. Meningkatkan Konflik Sosial dan Ketegangan Industrial
Sering terjadi aksi mogok kerja, demonstrasi, dan pengaduan resmi oleh tenaga alih daya sebagai bentuk protes atas perlakuan yang tidak adil, yang berpotensi memicu konflik sosial dan ketegangan hubungan industrial.³³

PT PLN (Persero) menghadapi dilema antara efisiensi operasional melalui praktik alih daya dan tanggung jawab sosial serta hukum terhadap para pekerja outsourcing. Tantangan ini menjadi semakin kompleks mengingat sebagian besar tenaga alih daya mengisi posisi yang bersentuhan langsung dengan pelayanan publik, yang pada dasarnya merupakan core value dari tugas dan fungsi PLN sebagai penyedia layanan kelistrikan nasional. Artinya, ketergantungan PLN terhadap tenaga kerja outsourcing tidak bisa dipandang sekadar sebagai strategi efisiensi, melainkan telah menjadi bagian integral dari sistem kerja perusahaan secara keseluruhan.³⁴

Lebih lanjut, permasalahan keterlambatan pembayaran upah ini tidak dapat hanya dipandang sebagai persoalan administratif antar perusahaan, melainkan merupakan isu struktural yang menyangkut hak-hak dasar pekerja yang dilindungi oleh hukum. Dalam hal ini, peran negara menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan milik negara seperti PLN menjalankan tanggung jawab hukumnya sesuai prinsip-prinsip keadilan sosial dan

³¹ Maya Kartika, *Perlindungan Hukum dan Keadilan Sosial bagi Tenaga Alih Daya*. Jakarta: Kencana, 2022, hlm. 120.

³² Budi Santoso, "Produktivitas Tenaga Alih Daya dan Pengaruh Kondisi Kerja." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5, No. 2, 2022, hlm. 89-90.

³³ Putri Lestari, "Konflik Sosial dalam Hubungan Kerja Alih Daya." *Jurnal Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan*, Vol. 7, No. 3, 2023, hlm. 112-114.

³⁴ Maya Kartika, *Op. Cit.*, hlm. 88-90.

perlindungan tenaga kerja sebagaimana tertuang dalam konstitusi dan regulasi nasional.³⁵

Tantangan ini juga memperlihatkan adanya celah hukum (legal loophole) yang sering kali dimanfaatkan oleh perusahaan pengguna jasa untuk menghindari tanggung jawab langsung terhadap pekerja outsourcing. Dalam praktiknya, kontrak kerja antara vendor dan PLN sering kali hanya menitikberatkan pada aspek deliverables jasa, tanpa memuat pengaturan yang memadai mengenai pengawasan terhadap kepatuhan vendor dalam membayar gaji tenaga kerjanya secara tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan hukum. Padahal, dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, hak atas upah yang layak dan tepat waktu merupakan hak normatif yang tidak boleh ditangguhkan, ditunda, apalagi diabaikan.

Maka dari latar belakang masalah diatas yang telah dijabarkan, peneliti lebih tertarik meneliti perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya atas keterlambatan pembayaran upah/gaji oleh vendor. Dikarenakan masalah keterlambatan pembayaran upah/gaji tenaga kerja banyak terjadi pada masyarakat menengah ke bawah.

Pemahaman hukum dan kesadaran hukum menjadi bagian penting karena didalam itu terdapat perlindungan hukum dan kepatuhan hukum terhadap para pihak. Upaya penegakan hukum serta pengaturan dan pelaksanaan penyelesaian sengketa bagi pelaku usaha yang bersengketa menjadi peran penting, karena melihat maraknya kasus-kasus yang dilakukan para pelaku usaha yang melanggar ketentuan pengaturan hukum atas pembayaran upah tenaga kerja. Sehingga perlu adanya upaya lebih lanjut.³⁶

Penelitian terdahulu yang membahas tentang tema yang serupa adalah penelitian yang ditulis oleh Eduardus Rinto, dengan judul “Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (*Outsourcing*) Menurut UU No.13 Tahun 2003 (Studi Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di Kota Makassar” Penelitian tersebut berfokus pada Perlindungan hukum bagi pekerja Outsourcing menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar, (2) Hak – hak pekerja Outsourcing di

³⁵ Anwar Subekti, *Tanggung Jawab Sosial dan Hukum BUMN dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021, hlm. 65-68.

³⁶ Dedi Wirawan, *Penegakan Hukum dalam Hubungan Kerja Alih Daya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020, hlm. 110-115.

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar di kota Makassar Penelitian tersebut mempunyai tujuan yang berbeda dengan penelitian yang akan diulas. Adapun sisi kebaruan dari penelitian ini adalah untuk melihat hak-hak normatif tenaga kerja *outsourcing* atas keterlambatan upah menurut peraturan yang berlaku saat ini.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti bermaksud meneliti tulisan dengan judul, “**Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja *Outsourcing* Atas Keterlambatan Upah Dalam Rantai Alih Daya di PT PLN (Persero)**”.

II. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk tanggung jawab hukum PT PLN (Persero) sebagai pengguna jasa tenaga alih daya atas keterlambatan pembayaran upah yang dilakukan oleh pihak vendor?
2. Bagaimana bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada tenaga alih daya dalam hubungan kerja *outsourcing* antara PT PLN (Persero) dan vendor *outsourcing* (PT Almira) dalam konteks keterlambatan pembayaran gaji

III. METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yakni penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan melakukan penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan metode pendekatan tersebut maka peneliti akan mendapat informasi mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya dari berbagai aspek.³⁷

Penelitian ini masuk dalam penelitian hukum deskriptif-analisis, yang menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek hukum positif yang menyangkut

³⁷ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, hlm. 10-12.

permasalahan.³⁸ Data yang digunakan yakni data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata-kata, kalimat, skema, dan gambar yang memiliki makna tertentu yang kemudian dihubungkan dengan masalah yang diteliti sehingga dapat menjawab permasalahan yang diajukan.³⁹

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang terdiri dari: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti literatur hukum, jurnal hukum, hasil penelitian hukum, dan pendapat ahli hukum yang berkaitan dengan topik penelitian.⁴⁰

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab Hukum PT PLN (Persero) sebagai Pengguna Jasa Tenaga Alih Daya Atas Keterlambatan Pembayaran Upah yang dilakukan oleh Pihak Vendor

1. Dasar Hukum dan Prinsip Tanggung Jawab Fungsional PT PLN (Persero)

Secara formil, vendor outsourcing merupakan pihak yang secara langsung memiliki hubungan kerja dengan tenaga alih daya berdasarkan perjanjian kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta diperkuat dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun demikian, dalam praktiknya, PT PLN (Persero) sebagai perusahaan pengguna jasa juga memiliki tanggung jawab moral dan fungsional karena pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga alih daya secara langsung mendukung kegiatan operasional perusahaan, baik dalam fungsi teknis maupun administratif.

Prinsip tanggung jawab fungsional menempatkan PT PLN (Persero) dalam posisi pengawasan dan pengendalian terhadap vendor mitra kerjanya. Konsep ini sejalan dengan teori substantial employer, yaitu pengguna jasa dianggap memiliki tanggung jawab terhadap pekerja apabila dalam

³⁸ *Ibid.*, hlm. 13.

³⁹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, hlm. 5- 8.

⁴⁰ Jonaedi Efendi dan Johny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Depok: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 173

praktiknya mengendalikan atau mengarahkan pekerjaan mereka. Dengan demikian, meskipun tidak memiliki hubungan kerja langsung, PT PLN (Persero) tetap berkewajiban untuk memastikan bahwa vendor tidak melanggar hak-hak pekerja, khususnya terkait pembayaran upah tepat waktu.

Lebih jauh, penerapan prinsip Good Corporate Governance (GCG) di lingkungan PT PLN (Persero) mengharuskan perusahaan BUMN tersebut untuk menjaga etika bisnis dan tanggung jawab sosial perusahaan. Kewajiban ini tidak hanya bersifat legal-formal, tetapi juga bersifat etis dan sosial. Artinya, jika terjadi pelanggaran oleh vendor, PLN tidak dapat berlandung di balik perjanjian kontraktual saja. Perusahaan harus menunjukkan keseriusannya dalam melindungi tenaga kerja yang secara fungsional berada di bawah pengelolaannya.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum yang ideal adalah perlindungan yang bersifat preventif dan represif. Preventif berarti mencegah terjadinya pelanggaran melalui mekanisme pengawasan dan regulasi internal yang efektif. Sedangkan represif mencakup tindakan hukum atau penyelesaian sengketa ketika hak-hak pekerja telah dilanggar.⁴¹ Dalam konteks ini, PLN seharusnya memiliki sistem manajemen pengawasan vendor yang kuat agar pelanggaran hak tenaga kerja outsourcing dapat dicegah sejak awal.

2. Fakta Lapangan, Tindakan PLN, dan Upaya Hukum

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persoalan keterlambatan pembayaran upah oleh vendor bukan merupakan hal yang insidental, melainkan masalah struktural yang terjadi berulang. Salah satu bukti konkrit adalah ratusan karyawan teknisi di wilayah kerja PT PLN dibawah naungan PT Almira lintang pratama mengeluh karena gaji selama dua bulan belum dibayarkan.

Kasus konkret yang menjadi fokus penelitian ini terjadi di lingkungan kerja UPT PLN Manado, yang menggunakan jasa PT Almira sebagai penyedia tenaga kerja. Tercatat sebanyak 68 pekerja mengalami keterlambatan

⁴¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, hlm. 25.

pembayarn gaji untuk bulan Maret 2025. Kejadian ini memicu keluhan dan laporan dari pekerja yang kemudian ditindaklanjuti oleh PLN dan Dinas Tenaga Kerja Kota Manado melalui proses mediasi tripartit.

Mediasi tersebut dilaksanakan April 2025 dan menghasilkan beberapa poin kesepakatan:

- 1) PT PLN (Persero) meminta agar PT Almira agar dapat segera menyelesaikan tunggakan hak normative tenaga kerja dan berkomitmen untuk melunasi seluruh tunggakan gaji maksimal dalam 30 hari kerja sejak tanggal mediasi.
- 2) PT PLN (Persero) memberikan teguran kepada PT Almira sesuai mekanisme yang ada di SPK.
- 3) Disnaker akan mengawasi pelaksanaan kesepakatan melalui monitoring.

Tindakan lanjut yang dilakukan PLN dalam menanggapi kasus ini adalah mengaktifkan mekanisme sanksi internal terhadap vendor. Hal ini diatur dalam Surat Edaran Direksi No. 012.E/DIR/2020 tentang Pedoman Pengawasan dan Evaluasi Vendor Outsourcing. Dalam surat edaran tersebut disebutkan bahwa vendor yang terbukti melanggar kewajiban dapat dikenai sanksi berupa: 1). teguran tertulis; 2). Pemotongan nilai kontrak; 3). Pemutusan kontrak kerja sama; dan 4). Blacklisting dalam daftar pengadaan tenaga kerja PLN.

Jika vendor tetap tidak memenuhi kewajibannya meski telah diberikan waktu dan kesempatan melalui mediasi, maka pekerja dapat menempuh jalur hukum. Salah satu upaya hukum yang digunakan adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Beberapa putusan PHI yang diteliti menunjukkan bahwa majelis hakim cenderung menguatkan posisi pekerja dan memerintahkan vendor untuk membayar gaji beserta denda keterlambatan.

Dalam beberapa putusan penting, majelis hakim juga menilai bahwa PLN sebagai pengguna jasa turut lalai dalam melakukan pengawasan, sehingga turut dinyatakan bertanggung jawab secara tanggung renteng. Artinya, PLN sebagai pemberi kerja tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab hanya dengan alasan bahwa pekerja bukan merupakan karyawan langsung.

Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks hukum ketenagakerjaan modern, relasi kerja tidak lagi sekadar dilihat dari bentuk kontraktual, tetapi juga dari aspek substantif dan fungsional. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) perlu memperkuat sistem pengawasan vendor, melakukan audit rutin terhadap kinerja vendor dalam pemenuhan hak tenaga kerja, dan menyediakan saluran pengaduan langsung bagi pekerja outsourcing.

B. Perlindungan Hukum Tenaga Alih Daya dalam Hubungan Kerja Outsourcing antara PT PLN (Persero) dan Vendor (PT Almira)

1. Instrumen Hukum yang Mengatur Perlindungan Tenaga Alih Daya

Perlindungan hukum terhadap tenaga alih daya merupakan bagian dari tanggung jawab negara dan perusahaan dalam menjamin pemenuhan hak normatif pekerja. Dalam konteks ketenagakerjaan outsourcing, perlindungan hukum di Indonesia mengacu pada berbagai perangkat hukum, antara lain:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak pekerja atas upah yang layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang manusiawi.
- 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang menegaskan kewajiban pengusaha membayar upah tepat waktu (Pasal 88E ayat (2)).
- 3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang menjelaskan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, serta hak-hak pekerja yang harus tetap dijamin oleh penyedia jasa tenaga kerja.
- 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2012, yang menetapkan syarat pelaksanaan pekerjaan alih daya dan perlindungan terhadap pekerja outsourcing.
- 5) Konvensi ILO No. 95 tentang Perlindungan Upah, yang telah diratifikasi Indonesia dan berlaku sebagai rujukan normatif internasional.

Dalam praktiknya, meskipun perangkat hukum ini tersedia, implementasinya belum sepenuhnya efektif. Banyak pekerja outsourcing tidak mengetahui hak-haknya, tidak terlibat dalam proses kontraktual antara vendor dan user, dan tidak memiliki akses langsung ke saluran pengaduan atau bantuan hukum.

2. Pelaksanaan Perlindungan dan Tantangan di Lapangan

Dalam kasus keterlambatan pembayaran gaji oleh PT Almira di UPT PLN Manado, ditemukan bahwa sebanyak 68 pekerja tidak menerima upah di bulan maret 2025. Mediasi tripartit antara PLN, PT Almira, dan Disnaker pada bulan Maret 2025 menunjukkan bahwa sistem perlindungan hukum yang ada baru berjalan setelah terjadi pelanggaran, bukan sebagai mekanisme pencegahan.

Langkah-langkah yang dilakukan PLN sebagai bentuk perlindungan hukum antara lain:

- 1) Menuntut vendor menyelesaikan tunggakan gaji dalam waktu 30 hari;
- 2) Menyederhanakan prosedur verifikasi administratif sebagai bentuk akuntabilitas internal;
- 3) Bekerja sama dengan Disnaker dalam pengawasan pelaksanaan hasil mediasi.

Namun, perlindungan ini masih bersifat reaktif. Tidak ditemukan sistem pelaporan internal yang dapat digunakan oleh pekerja untuk mengadukan pelanggaran secara langsung dan cepat. Selain itu, tidak semua kontrak kerja antara vendor dan PLN mencantumkan klausul sanksi tegas yang berbasis pada hak tenaga kerja.

3. Evaluasi Kritis terhadap Perlindungan Hukum yang Ada

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga alih daya oleh PT PLN (Persero) belum dijalankan secara maksimal. Beberapa kelemahan utama dalam pelaksanaan perlindungan tersebut adalah:

- 1) Keterbatasan akses pekerja terhadap informasi kontraktual antara PLN dan vendor.
- 2) Minimnya edukasi hukum bagi pekerja outsourcing terkait hak normative dan jalur penyelesaian sengketa.
- 3) Ketidakkonsistenan dalam pengawasan vendor oleh unit kerja PLN.

Meskipun beberapa kebijakan internal PLN seperti Surat Edaran Direksi No. 012.E/DIR/2020 telah memuat instrumen pengawasan dan sanksi terhadap vendor, belum ada mekanisme independen untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas pelaksanaannya di lapangan.

4. Rekomendasi Penguatan Perlindungan Hukum

Untuk memperkuat perlindungan hukum terhadap tenaga alih daya, penelitian ini merekomendasikan:

- 1) Membangun Sistem Pengaduan Internal yang Aman dan Transparan. Pekerja outsourcing harus memiliki kanal pengaduan yang bebas dari intimidasi dan dapat diakses langsung ke pihak manajemen PLN.
- 2) Mewajibkan Vendor Menyampaikan Laporan Bulanan Pembayaran Upah. PLN perlu menjadikan ini sebagai bagian dari kewajiban kontraktual yang berdampak pada penilaian kinerja vendor.
- 3) Peningkatan Peran Serikat Pekerja dan Disnaker. Serikat pekerja perlu dilibatkan dalam pengawasan outsourcing, dan PLN perlu bekerja sama aktif dengan Disnaker untuk mendorong pemeriksaan rutin.
- 4) Evaluasi Vendor Berbasis Hak Pekerja. Indikator kinerja vendor harus mencakup pemenuhan hak-hak dasar pekerja sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan akuntabilitas perusahaan.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, PT PLN (Persero) tidak hanya menjalankan kewajiban hukum, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap etika bisnis dan perlindungan tenaga kerja, yang menjadi bagian dari reputasi perusahaan publik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa PT PLN (Persero) sebagai perusahaan pengguna jasa outsourcing memiliki tanggung jawab hukum yang tidak dapat sepenuhnya dilepaskan atas keterlambatan pembayaran upah oleh vendor. Meskipun berdasarkan hukum positif pekerja outsourcing memiliki hubungan kerja langsung dengan vendor, namun secara operasional dan substantif mereka bekerja untuk mendukung kegiatan inti maupun penunjang PLN. Oleh karena itu PLN tidak dapat semata-mata berlindung di balik formalitas hukum untuk menghindari tanggung jawab ketika terjadi wanprestasi oleh vendor, melainkan turut bertanggung jawab dalam menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, termasuk pembayaran upah tepat waktu. Lemahnya pengawasan internal menunjukkan bahwa PLN belum

sepenuhnya menjalankan prinsip tanggung jawab hukum korporasi secara optimal. Perlindungan hukum terhadap tenaga alih daya atas keterlambatan pembayaran gaji oleh vendor masih bersifat normatif dan lemah dalam implementasi. Meskipun regulasi nasional, seperti UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP No. 35 Tahun 2021, telah mengatur perlindungan hak-hak pekerja, namun dalam praktiknya banyak terjadi pelanggaran yang tidak mendapatkan penegakan hukum yang efektif. Posisi tawar tenaga alih daya yang rendah, tidak transparannya kontrak kerja, dan kurangnya mekanisme pengaduan yang responsive menjadi hambatan utama dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja outsourcing. Hal ini menyebabkan terjadinya kerentanan sosial-ekonomi dan ketidakpastian hukum yang berkepanjangan.

Adapun saran dari penulis adalah berdasarkan pada hasil penelitian di atas, saran yang diberikan yakni pertama Perluasan Tanggung Jawab Korporasi melalui Penguatan Sistem Pengawasan dan Evaluasi Vendor. PT PLN (Persero) perlu menyusun kebijakan internal yang secara tegas menetapkan standar tanggung jawab bersama terhadap pemenuhan hak-hak tenaga alih daya, termasuk kewajiban pembayaran upah tepat waktu oleh vendor. Hal ini dapat dilakukan melalui pembentukan unit pengawasan khusus di bawah divisi hukum atau SDM yang bertugas melakukan audit berkala terhadap kinerja dan kepatuhan vendor. Selain itu, perlu adanya evaluasi kontrak kerja sama dengan vendor untuk mencantumkan klausul yang memungkinkan pemutusan kerja sama secara sepihak apabila vendor terbukti melakukan pelanggaran berulang terhadap kewajiban normatif pekerja. Saran kedua, Reformasi Regulasi dan Akses Perlindungan Hukum yang Lebih Inklusif bagi Tenaga Alih Daya. Pemerintah bersama lembaga pengawas ketenagakerjaan perlu melakukan reformulasi terhadap regulasi perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing, khususnya dalam aspek implementasi. Mekanisme pengawasan perlu diperkuat melalui sistem pelaporan digital, pengawasan langsung di lokasi kerja, serta keterlibatan serikat pekerja dalam pengawasan kontrak. Di samping itu, penting untuk menyediakan kanal pengaduan yang mudah diakses oleh pekerja alih daya, seperti hotline khusus, aplikasi pengaduan ketenagakerjaan, dan pendampingan hukum dari lembaga bantuan hukum. Regulasi juga perlu mengatur secara eksplisit tanggung jawab perusahaan pengguna dalam hal terjadi wanprestasi vendor agar tidak terjadi pengabaian hak pekerja hanya karena alasan formalitas kontraktual.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

Andriani, Siti, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2020.

Dewi, Ratna Sari, *Good Corporate Governance dan Peran BUMN dalam Pembangunan Nasional*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, 2019.

Efendi, Jonaedi dan Johny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Depok: Prenadamedia Group, 2018.

Handayani, Dwi, *Alih Daya dan Perlindungan Hak Pekerja di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2021.

Hadjon, Philipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.

Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13th Edition, Bumi Aksara, Jakarta, 2018.

Kartika, Maya, *Perlindungan Hukum dan Keadilan Sosial bagi Tenaga Alih Daya*. Jakarta: Kencana, 2022.

Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.

Nugroho, Bambang, *Perjuangan Pekerja Outsourcing dalam Menghadapi Pelanggaran Hak*. Yogyakarta: LKiS, 2020.

Rahayu, Sri, *Kompetensi dan Penempatan Tenaga Kerja Outsourcing di Sektor Energi*. Bandung: Alfabeta, 2021.

Rahman, Andi, *Manajemen Sumber Daya Manusia di BUMN Strategis: Studi Kasus PT PLN (Persero)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2022.

Simanjuntak, D. R., *Manajemen Outsourcing di Perusahaan BUMN*, Jakarta: Rajawali Pers, 2019.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Subekti, Anwar, *Tanggung Jawab Sosial dan Hukum BUMN dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.

Suryani, Intan, "Peran Outsourcing dalam Mendukung Operasional PT PLN (Persero)." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 7, No. 1, 2023.

Wirawan, Dedi, *Penegakan Hukum dalam Hubungan Kerja Alih Daya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.

Wirawan, Dedi, *Pertanggungjawaban Hukum dalam Hubungan Kerja Alih Daya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2020.

JURNAL:

Huda, Nurul, Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Alih Daya di PT PLN (Persero), *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 8 No. 1, 2023.

Lestari, Putri, "Evaluasi Pengendalian Vendor Outsourcing di PT PLN (Persero)." *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, Vol. 6, No. 1, 2023.

_____, "Konflik Sosial dalam Hubungan Kerja Alih Daya." *Jurnal Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan*, Vol. 7, No. 3, 2023.

Nurhaidah, Musa, I.M., "Globalisasi dan Perubahan Dinamika Ekonomi Dunia, *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*", Vol. 5, No. 2, 2015.

Pranoto, Agus, "Dampak Sosial Ekonomi Keterlambatan Pembayaran Gaji Tenaga Alih Daya." *Jurnal Sosial dan Ekonomi Kerja*, Vol. 8, No. 1, 2023.

_____, "Perlindungan Sosial bagi Tenaga Alih Daya: Studi Kasus di PT PLN." *Jurnal Sosial dan Hukum*, Vol. 9, No. 2, 2023.

Pratama, Budi, "Asas Keadilan dalam Hubungan Kerja Alih Daya." *Jurnal Hukum Nasional*, Vol. 9, No. 1, 2020.

Santoso, Budi, “Produktivitas Tenaga Alih Daya dan Pengaruh Kondisi Kerja.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 5, No. 2, 2022.

_____, “Permasalahan Keterlambatan Pembayaran Gaji dalam Sistem Outsourcing di PT PLN.” *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, Vol. 12, No. 3, 2022.

Sari, Lestari Dewi, “Hubungan Kemitraan dalam Sistem Alih Daya dan Implikasinya terhadap Perlindungan Tenaga Kerja.” *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, Vol. 10, No. 1, 2020.

Siahaan, B. R., “Alih Daya dan Dampaknya terhadap Perekonomian Nasional”, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 2020.

Sihombing, R. D., & Putra, A. “Kontradiksi Hukum dan Praktik Outsourcing di BUMN: Studi Kasus PT PLN (Persero).” *Jurnal Hukum dan Bisnis*, Vol. 15, No. 2, 2022.

Steger, Manfred B., *Globalization: A Very Short Introduction*, 4th edition, Oxford University Press, 2017.

Wulandari, Ayu, “Dinamika Aksi Kolektif Pekerja Outsourcing dalam Menuntut Hak Upah.” *Jurnal Sosial dan Ketenagakerjaan*, Vol. 8, No. 2, 2021.

Yulianty, Dewi & Furnamasari, “Peran Teknologi Informasi dalam Globalisasi di Negara Berkembang”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, Vol. 8, No. 1, 2022.

Yusran, Muhammad, “Tanggung Jawab Hukum Perusahaan BUMN terhadap Tenaga Kerja Outsourcing.” *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 49, No. 2, 2019.

Perundang-Undangan :

Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

_____, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

_____, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

_____, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

_____, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

_____, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021.

_____, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Jkt.Sel.

INTERNET:

<https://www.aspirasijabar.net/2024/06/vendor-pln-morotai-pt-almira-lintang.html?m=1>, diakses pada tanggal 11 Mei 2025 pukul 21.14 wita.

<https://www.koranperdjoeangan.com/gaji-buruh-outsourcing-pln-sering-telat-siapabertanggungjawab/>?, diakses tanggal 6 Maret 2025 pukul 19.39 wita.

<https://www.pln.co.id/profil>, 2024. PT PLN (Persero), Profil Perusahaan dan Tugas Pokok, diakses dari situs resmi PLN tanggal 6 Maret 2025 pukul 19.07 wita.

<https://web.pln.co.id/statics/uploads/2023/06/sustainability-report-2022.pdf>, diakses tanggal 6 Maret 2025 pukul 19.21 wita.