

**SKRIPSI**

**PERLINDUNGAN WAKTU KERJA LEMBUR TERHADAP PEKERJA  
*OUTSOURCING* PT HALEYORA POWER AREA SOLOK YANG  
BEKERJA DI PT PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA (PERSERO)  
UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN SOLOK**

Oleh:

**NAJLA PUTRI ANANDA**

**1810112172**

**Program Kekhususan: Hukum Administrasi Negara (PK VII)**



**Pembimbing :**

**Frenadin Adegustara, S.H., M.S**

**Titin Fatimah, S.H., M.H**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ANDALAS**

**PADANG**

**2022**

## ABSTRAK

Berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Perusahaan Listrik Negara (PLN) bergerak dalam usaha penyediaan tenaga listrik dan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* yang berasal dari PT Haleyora Power. PT PLN (Persero) melaksanakan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan PT Haleyora Power pada tahun 2011. Pekerja *outsourcing* terkadang menjadi garda terdepan jika ada kerusakan listrik di suatu daerah, namun pada kenyataannya upah kerja lembur tidak dibayar sesuai aturan. Selain itu pekerjaan yang diberikan juga ada di luar ketentuan perjanjian kerja, dalam artian pekerja *outsourcing* bekerja pada vendor tetapi mereka juga mendapatkan perintah kerja dari perusahaan pengguna jasa. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang 1) Bagaimana perlindungan waktu kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Solok? 2) Bagaimana perlindungan upah kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* PT Haleyora Power Area Solok yang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Solok? Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris, sifat penelitian deskriptif analitis, teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan wawancara. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil, yaitu 1) Perlindungan waktu kerja lembur terhadap pekerja *outsourcing* belum terwujud dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari berlebihnya jam kerja lembur pada saat akhir bulan. 2) Perlindungan upah kerja lembur belum sepenuhnya berdasarkan ketentuan yang berlaku. Upah yang diberikan seharusnya dari pihak majikan bukan dari perusahaan pengguna jasa. Pihak majikan seharusnya wajib membayar upah kerja lembur, memberi makanan dan minuman, serta kesempatan untuk istirahat kepada pekerja *outsourcing*. Kemudian, adanya pekerjaan titik koordinat yang diberikan di luar kontrak mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan kesejahteraan.

**Kata Kunci:** Pekerja, *Outsourcing*, Waktu Kerja Lembur, Upah Kerja Lembur.