

BAB II

TINJAUAN UMUM MENGENAI HUKUM KETENAGAKERJAAN DAN SISTEM PENGUPAHAN DI INDONESIA

A. Tinjauan Umum mengenai Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memutuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, *worker*, *laborer*, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau Pengusaha atau majikan.

Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga Kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, otak dalam melakukan kerja akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan

yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah imbalan dalam bentuk lain”.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.²⁶

Menurut Aris Ananta dan Tjiptoherjanto, Tenaga kerja dapat diartikan sebagian dari keseluruhan penduduk yang secara potensial dapat menghasilkan barang dan jasa. Atau dengan kata lain, tenaga kerja dapat diartikan bagian dari penduduk yang dapat menghasilkan barang dan jasa apabila ada permintaan terhadap barang dan jasa tersebut. Dalam pengertian tersebut, yang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja adalah semua orang yang telah bisa atau ikut serta dalam menciptakan barang maupun jasa baik di dalam perusahaan maupun perorangan.²⁷

²⁶ Sumitro Djojohadikusumo, 1987, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*, Jakarta: LP3ES, Hlm. 34

²⁷ Aris Ananta, 1990, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*. Pusat Lembaga Demografi, FE, UI

Menurut Lalu Husni, Tenaga Kerja yang sudah bekerja yang dapat disebut pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Munculnya istilah buruh/pekerja yang disejajarkan disebabkan selama pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena itulah pada era Orde Baru istilah Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. Serikat Pekerja pada saat itu sangat sentralistik sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak respons terhadap aspirasi buruh. Itulah sebabnya ketika RUU Serikat Buruh/Pekerja dibahas terjadi perdebatan yang panjang mengenai istilah ini, dari pemerintah menghendaki istilah pekerja sementara dari kalangan buruh/pekerja menghendaki istilah buruh karena trauma pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, akhirnya ditempuh jalan tengah dengan mensejajarkan kedua istilah tersebut.²⁸

2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

²⁸ Lalu Husni, 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers, Hlm. 31

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Menurut Manulang, tujuan hukum ketenagakerjaan adalah:

- a. Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Adapun butir (b) dilatar belakangi adanya pengalaman selama ini yang sering terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja atau buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²⁹

3. Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah.³⁰ Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Dari pengertian diatas dapat ditarik beberapa pengertian perjanjian kerja, unsur-unsur dalam perjanjian kerja, syarat sah perjanjian kerja, dan bentuk perjanjian kerja.

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja menurut KUHPdata adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

²⁹ Eko Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, Hlm. 7-8

³⁰ Lihat Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hlm. 318

Pengertian perjanjian kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

1. Unsur-unsur dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:³¹

a. Adanya Unsur *Work* atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603 (a) yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan atau keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang

³¹ Zainal Asikin, et al. *Ibid*, Hlm. 55

diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan yang lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien dan pengacara.

c. Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

2. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 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.

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat, setia-sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak-pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipkerjakan.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja atau pengusaha cakap membuat perjanjian. Seorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur 18 Tahun (Pasal 1 angka (26) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Selain itu seorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya.

● Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah Pasal 1320 KUHPerduta adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan perjanjian tersebut sah. Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian. Dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian. Kalau syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas.

3. Bentuk Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan dan atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Secara normatif bentuk tertulis menjamin hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.

4. Jenis Perjanjian Kerja

Jenis perjanjian kerja dapat digolongkan menurut waktunya, yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

a. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

Pekerja perjanjian kerja waktu tertentu atau biasa disebut juga dengan pekerja kontrak. Perjanjian ini dibuat untuk pekerjaan yang memiliki waktu tertentu dalam pengerjaannya. PKWT diatur dalam keputusan menteri KEP.100/MEN/VI/2004 didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu untuk pekerja tertentu.

Suatu perjanjian dapat disebut sebagai PKWT jika terdapat unsur:

- Hanya sesekali pengerjaan (sementara/musiman);
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya tidak terlalu lama, yakni sekitar 3 tahun;
- Pekerjaan diluar produk baru, kegiatan, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam implementasinya, PKWT tidak mensyaratkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja jika ada PHK. Jika ada hal-hal sekitar perjanjian kerja, selebihnya diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PKWT wajib dibuat secara tertulis, selain itu juga wajib didaftarkan pada instansi yang sah, jika tidak didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan maka PKWT dianggap tidak sah dan secara otomatis PKWT tersebut akan menjadi

karyawan sehingga pekerja tersebut akan membuat dan memperoleh hak-haknya sesuai undang-undang.

Jika PKWT seseorang telah habis, dapat diperpanjang paling lama dua tahun dan boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. PKWT tidak mengenal adanya masa percobaan.

b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Adalah perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya (bersifat tetap). PKWTT dapat dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan. Apabila dibuat secara lisan, maka klausulnya diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan sebagai “dasar perikatan”. Selain itu, jika PKWTT dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang sekurang-kurangnya memuat: nama dan alamat karyawan, tanggal mulai bekerja, jenis pekerjaan, dan besarnya upah. Jika PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, maka PKWTT mensyaratkan adanya masa percobaan kerja selama tiga bulan dengan perusahaan tetap membayar upah pekerja tidak lebih rendah dari UMR (Upah Minimum Regional).

4. Pihak-pihak dalam hubungan kerja

1. Pekerja atau Buruh

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (4) memberikan pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk

apapun.³² Buruh adalah barang siapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.³³

2. Pengusaha atau Majikan

Dalam pasal 1 angka (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Majikan adalah orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh dengan memberi upah untuk menjalankan perusahaan.³⁴

3. Perusahaan

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (6),

“Perusahaan adalah a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak dan usaha-usaha sosial.

³² Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, Hlm. 24

³³ Zainal Asikin, et al. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, Hlm. 41

³⁴ Zainal Asikin, et al. *Op. Cit*, Hlm. 43

B. Tinjauan Umum Mengenai Outsourcing

1. Istilah dan pengertian

Istilah *Outsourcing* tidak dipergunakan dalam Undang-undang. *Outsourcing* merupakan istilah yang digunakan untuk menggantikan istilah alih daya. Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.³⁵

Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa,

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.

Artinya, ada perusahaan lain yang melatih sumber daya manusia dengan keterampilan-keterampilan yang nantinya akan dipekerjakan di perusahaan lain dengan pekerja tersebut masih berstatus tenaga kerja di perusahaan awal tersebut. Perusahaan lain yang mempekerjakan tenaga kerja dari perusahaan awal menggunakan jasa pekerja tersebut untuk mengisi posisi yang telah disediakan yang tentunya tidak berhubungan dengan kegiatan inti produksi. Karyawan/pekerja *outsourcing* adalah karyawan kontrak yang disediakan dari perusahaan jasa *outsourcing* untuk membantu pekerjaan-pekerjaan khusus yang tak berhubungan dengan pekerjaan inti.³⁶

³⁵ Lalu Husni II, *Op Cit.* Hlm. 168

³⁶ Doni Judian, 2014, *Tahukah Anda Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Dunia Cerdas, Jakarta, Hlm. 143

2. Pihak-pihak dalam outsourcing

Sebagai sistem alih daya, pihak-pihak yang terlibat dalam *outsourcing* tidak jauh berbeda dengan pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja pada umumnya, yakni pekerja dan perusahaan. Namun pada *outsourcing* terdapat 2 perusahaan yang memiliki arti berbeda. Pada *outsourcing*, terdapat perusahaan yang bertugas sebagai penyalur tenaga kerja *outsourcing* (selanjutnya disebut sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja), dan perusahaan yang meminta tenaga kerja ke perusahaan penyedia tenaga kerja/pemborong pekerja (selanjutnya disebut sebagai perusahaan pemberi kerja). Kedua perusahaan tersebut memiliki arti dan tujuan masing-masing. Adrian Sutedi menggunakan istilah penyedia jasa pekerja dan pemborongan pekerjaan:³⁷

A. Perusahaan penyedia tenaga kerja

Perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang

³⁷ Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, (Selanjutnya disebut Adrian Sutedi II), Hlm. 224

diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Perusahaan pemberi kerja

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat (Pasal 65 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003):

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

Adapula perjanjian kerja bersama yakni, Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pengertian dari menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah “Hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Perjanjian Kerja Bersama mempunyai 2 fungsi yaitu:

1. Memudahkan tenaga kerja dalam pembuatan perjanjian kerja, dan
2. Sebagai pemecahan dalam masalah perundang-undangan yang ada di dalam kehidupan sosial pekerja/buruh.

3. Tujuan Outsourcing

Outsourcing mempunyai 2 tujuan strategis dan tujuan jangka panjang.³⁸

Tujuan strategis nya adalah *outsourcing* digunakan untuk meningkatkan

³⁸ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Jakarta, Grasindo, Hlm. 37-38

kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Sedangkan tujuan jangka panjang nya adalah melaksanakan tujuan strategis dengan skala jangka panjang. Karena untuk menjaga dan mengembangkan suatu organisasi diperlukan tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang.

Tujuan lain dari program outsourcing adalah untuk mengembangkan kemitraan usaha, dan untuk mendorong terjadinya pendidikan dan alih teknologi dalam bidang manajemen pengelolaan pabrik, sehingga satu perusahaan tidak akan menguasai kegiatan industri dari ujung ke ujung. Dengan adanya tujuan tersebut diharapkan dapat terjadinya pemerataan kesejahteraan masyarakat terutama didaerah-daerah terpencil.

C. Tinjauan Mengenai Upah

1. Sistem Pengupahan Secara Umum

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi.

Pemahaman upah bagi pengusaha diatas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh. Dalam hal ini ada beberapa teori yang harus diperhatikan sebagai teori dasar untuk menempatkan upah.

Teori-teori tersebut sebagai berikut:

1. Teori Upah Nominal

Menurut teori ini, upah ditetapkan dengan berpedoman kepada biaya-biaya yang diperlukan untuk mengkongsi segala keperluan hidup pekerja/buruh

atau tenaga kerja. Dengan teori ini ditegaskan kepada pekerja/buruh bahwa sejumlah uang yang diterimanya sebagai upah itu adalah sewajarnya demikian besarnya karena memang hanya demikian kemampuan pengusaha.

2. Teori Undang-undang Upah Besi

Menurut teori ini, upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh berdasarkan teori upah normal di atas hanya memenangkan pengusaha. Sebab, kalau teori itu yang dipergunakan, mudah saja pengusaha mengatakan hanya itu kemampuannya tanpa berpikir bagaimana sulitnya pekerja/buruh itu. Jadi, harus ditentang.

3. Teori Dana Upah

Menurut teori ini, pekerja/buruh tidak perlu menentang seperti yang dikemukakan oleh teori undang-undang upah besi karena upah yang diterimanya itu sebetulnya berdasarkan pada besar kecilnya jumlah dana yang ada pada masyarakat. Jika dana jumlah besar, maka akan diterima pekerja/buruh. Sebaliknya, kalau dana itu berkurang, jumlah upah yang diterima pekerja/buruh pun akan berkurang.

4. Teori Upah Etika

Menurut teori ini, yang dipersoalkan sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima pekerja/buruh, melainkan sampai seberapa jauh upah tersebut mampu mencukupi segala keperluan hidup pekerja/buruh beserta keluarganya. Oleh karena itu, dianjurkan oleh teori ini bahwa khusus untuk

menunjang keperluan hidup buruh yang besar tanggungannya disediakan dana khusus oleh pengusaha atau negara yang disebut dana anak-anak.³⁹

Kewajiban utama dari pengusaha dalam perjanjian kerja adalah membayar upah. Mengenai masalah upah diatur pada bagian kedua bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengupahan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini bersifat hukum publik seperti Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi: “Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan tau pekerja/buruh dalam pembayaran upah”.

1) Pengertian Upah

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan”.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.⁴⁰

a. Upah Minimum

³⁹ Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), Hlm. 69-70

⁴⁰ F.X.Djumaldji, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), Hlm. 26

Upah minimum diatur dalam Peraturan Kementrian Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:KEP-726/MEN/2000 tentang perubahan Pasal 1, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 8, Pasal 11, Pasal 20 dan Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap.

Upah minimum terdiri atas:

- a) Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.
- b) Upah minimum Kabupaten/Kota yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
- c) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.
- d) Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.⁴¹

Yang dimaksud sektoral adalah kelompok lapangan usaha beserta pembagian menurut klasifikasi lapangan usaha Indonesia (KLUD). Mengenai besarnya upah minimum sebagai berikut:

- a. Gubernur menetapkan besarnya upah minimum provinsi atau upah minimum Kabupaten/Kota. Penetapan upah minimum Kabupaten/Kota harus lebih besar dari upah minimum provinsi.
- b. Gubernur dapat menetapkan upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) atau upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) atas kesepakatan organisasi perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh.
- c. Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum provinsi,

⁴¹ *Ibid*, Hlm. 27

sedangkan upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota) harus lebih besar, sekurang-kurangnya 5% (lima persen) dari upah minimum Kabupaten/Kota.⁴²

a. Unsur-Unsur yang Mempengaruhi Pembayaran Upah

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari hasil pekerjaannya sehingga memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, pangan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua. Oleh karena itu, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.

b. Kedudukan Upah

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-undang Ketenagakerjaan 2003 yang berbunyi:

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau di likuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.⁴³”

c. Jenis-Jenis Upah

1) Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-

⁴² *Ibid*, Hlm. 27

⁴³ *Ibid*, Hlm. 31

jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2) Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

3) Upah Hidup

Upah hidup yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4) Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standart, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.

5) Upah Wajar

Upah wajar maksudnya adalah upah yang secara relative di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha.⁴⁴

⁴⁴ Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), Hlm. 89-91

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar adalah sebagai berikut:

- a) Kondisi ekonomi negara secara umumnya.
- b) Nilai upah rata-rata di daerah dimana perusahaan tersebut beroperasi.
- c) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- d) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- e) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.
- f) Peraturan Perpajakan.
- g) Pengusaha dan organisasi buruh yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- h) Standart hidup dari para buruh itu sendiri.
- i) Upah yang wajar inilah yang diharapkan oleh para buruh, bukan upah hidup, mengingat upah hidup umumnya sulit untuk dilaksanakan pemberiannya karena perusahaan-perusahaan kita umumnya belum berkembang baik, belum kuat permodalannya.⁴⁵

2) Sistem Pembayaran Upah

Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut:

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat

⁴⁵ G. Kartasapoetra, Dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (t.t.p: Bina Aksara, 1986), Hlm. 102

diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya. Pemotongan upah oleh pengusaha ini dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau peraturan kerja bersama untuk:

1. Denda;
2. Ganti rugi dan/atau
3. Uang muka upah

c. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

d. Sistem Skala Upah Berubah

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik turunnya biaya penghidupan meskipun tidak mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.⁴⁶

g. Sistem Upah Borongan

Adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

h. Sistem Upah Premi

Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi "premi". Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya.

Dalam perusahaan modern patokan untuk prestasi minimal ditentukan secara ilmiah berdasarkan *Time and Motion Study*. Upah dipandang adil apabila memenuhi 3 syarat:

- Sesuai dengan prestasi kerja, untuk mengukur prestasi kerja, dewasa ini telah di kembangkan berbagai evaluasi jabatan.
- Sesuai dengan kebutuhan karyawan, artinya cukup untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak dengan keluarganya. Untuk hidup layak tidak ada satu ukuran umum, tetapi paling sedikit harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok si pekerja dan keluarganya, terutama dalam inflasi kala harga-harga naik.

⁴⁶ Zaeni, Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja....*, Hlm. 72-73

- Sesuai dengan kemampuan perusahaan. Kalau suatu perusahaan memang tak mampu membayar upah tinggi, maka upah rendah pun sudah adil. Tetapi kalau perusahaan memang mampu membayar upah cukup tinggi padahal upah yang di bayar itu rendah berarti melanggar keadilan dan moral Pancasila.⁴⁷

3) Pemotongan Upah

Pada prinsipnya upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*). Akan tetapi, atas ketentuan *no work no pay* tersebut ada pengecualiannya, yaitu pengusaha tetap wajib membayar upah apabila pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya karena kondisi tertentu yang telah ditentukan dalam UU Ketenagakerjaan.

Pada prinsipnya hukum Ketenagakerjaan tidak melarang perusahaan untuk tidak membayar upah pekerja jika memenuhi ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (*no work no pay*).

Akan tetapi, atas ketentuan *no work no pay* tersebut ada pengecualiannya, yaitu pengusaha tetap wajib membayar upah apabila pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya dalam hal:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena siding menjalankan kewajiban terhadap negara;

⁴⁷ T. Gilraso, *Pengantar Ilmu Ekonomi Bagian Mikro*, (Yogyakarta: Kanisius, 1994), Hlm. 59-61

- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.

Jadi, jika pekerja tidak masuk bekerja bukan karena alasan-alasan di atas, perusahaan memang berhak untuk tidak membayar gaji/upah pekerjanya. Akan tetapi, penyebutan yang dipakai bukanlah “pemotongan upah”. Karena pemotongan upah berarti upah telah diberikan akan tetapi dipotong oleh perusahaan karena suatu kondisi. Sedangkan dalam hal pekerja tidak masuk tanpa alasan pengecualian di atas, upah pada hari itu memang tidak diberikan kepada pekerja.

Mengenai pemotongan upah, Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur beberapa jenis pemotongan upah oleh pengusaha untuk:

- a. Denda;
- b. Ganti rugi; dan/atau
- c. Uang muka upah, yang dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama.

PP Pengupahan juga mengatur mengenai pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga yang hanya dapat dilakukan apabila ada surat kuasa dari pekerja/buruh.

Kemudian, ada pemotongan upah oleh pengusaha untuk:

- a. Pembayaran hutang atau cicilan hutang Pekerja/Buruh; dan/atau

- b. Sewa rumah dan/atau sewa barang-barang milik Perusahaan yang disewakan oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh, yang harus dilakukan berdasarkan kesepakatan tertulis atau perjanjian tertulis.

Pengusaha juga bisa memotong upah pekerja dalam hal terjadi kelebihan pembayaran upah. Pemotongan upah ini dilakukan tanpa persetujuan pekerja. Jumlah keseluruhan pemotongan upah di atas, paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.⁴⁸

4) Penangguhan Upah

Mengutip kepustakaan Imam Soepomo, bahwa yang dimaksud dengan ketentuan pengupahan upah ini harus dibedakan terlebih dahulu dengan pengertian “upah yang ditangguhkan” yang terdapat dalam bukunya.⁴⁹ Karena upah yang ditangguhkan itu menyangkut pembayaran tunjangan kepada buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena menderita kecelakaan, tunjangan sakit, tunjangan hari tua (pensiun), dan jaminan sosial lainnya yang erat hubungannya dengan upah, sehingga dalam sementara kepustakaan jaman dahulu disebut juga “upah yang ditangguhkan”.

Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997 mengatur penangguhan upah dengan penafsiran yang berbeda dengan “upah yang ditangguhkan” dalam bukunya Imam Soepomo, Permenaker tersebut, secara yuridis sangat menarik untuk ditelaah, karena terdapat pasal-pasal yang didalamnya memuat aturan yang bertentangan dengan pasal yang lain. Adapun pasal yang bertentangan itu

⁴⁸ Letezia Tobing, “Pemotongan Gaji” artikel dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/1t4d1d4f7bd192d/pemotongan-gaji/>, diakses pada tanggal 19 Juli 2020 pukul 23.10 WIB

⁴⁹ Prof. Imam Soepomo, S.H, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1994, Hlm. 97

adalah pasal-pasal yang terdapat dalam Bab V Permenaker tersebut dengan Pasal 8.

Pasal 8 Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997 menyatakan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari ketentuan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud pada Pasal 4”.

Sedangkan pada Bab V, khususnya Pasal 13 ayat (1) Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997 menyatakan bahwa:

“Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Ketentuan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Regional kepada Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat ditunjuk, berdasarkan...dan seterusnya”.

Pasal 8 Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997 dimaksudkan agar pekerja/buruh mendapat perlindungan atas penghidupan secara layak karena penetapan upah minimum itu telah dipertimbangkan oleh beberapa faktor yang menentukan. Karena bermaksud melindungi buruh, maka tidak ada pengecualian atau memperbolehkan seorang pengusaha untuk membayar dibawah upah minimum. Sebaliknya pada Pasal 13 ayat (1) merupakan pasal pengecualian bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, sehingga melemahkan perlindungan buruh itu sendiri yang sebenarnya ingin diatur dalam Permenaker tersebut.