

BAB III

TINJAUAN MENGENAI PT ALPEN FOOD INDUSTRY DAN SISTEM PENGUPAHAN DI DALAMNYA

A. Landasan Hukum PT. Alpen Food Industry

Dalam menjalankan kegiatan industri es krim yang menggunakan jasa tenaga alih daya (*outsourcing*), PT. Alpen Food Industry mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Pasal 64, 65, dan 66 dan dalam sistem pengupahannya mengacu kepada Keputusan Gubernur Nomor 561 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020.

B. Gambaran Umum Kondisi Permasalahan di PT. Alpen Food Industry

Beberapa fakta yang menggambarkan keadaan pekerja *outsourcing* Aice menurut Albaihaqi selaku pekerja di PT. Alpen Food Industry yang bekerja sebagai *packing* produksi, mengutarakan penderitaan yang dialami oleh ia dan pekerja lainnya bahwa, pekerja *outsourcing* di PT. Alpen Food Industry dalam penerimaan upahnya mendapatkan upah dibawah UMK karena terdapat potongan yang besar atau tidak layak. Para pekerja *outsourcing* pun dijanjikan setelah bekerja selama enam bulan akan diangkat menjadi pekerja tetap di PT. Alpen Food Industry namun kenyataannya tidak. Fasilitas yang diberikan oleh PT. Alpen Food Industry terhadap para pekerja *outsourcing* tidak manusiawi seperti tidur berimpitan di Mes yang di huni sekitar 40 pekerja. Kondisi rumah terdiri dari dua kamar dan satu kamar mandi dan kondisi makanan yang tidak

layak seperti makan hanya dengan urap, itu pun urapnya hanya tahu dipotong kecil-kecil dan parutan kelapa padahal dalam perjanjian awalnya mereka akan mendapatkan gaji diatas upah minimum Kota Bekasi, mes yang nyaman, makanan yang sehat serta mendapatkan kepastian status kerja.⁵⁰

Penggunaan pekerja *outsourcing* (alih daya) ini juga bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 65 dan 66 Undang-undang Ketenagakerjaan jo. Permenaker No. 19 Tahun 2012 yang mengatur penggunaan pekerja alih daya hanya diperbolehkan di bagian penunjang. Namun pada kenyataannya, pekerja *outsourcing* dipekerjakan di bagian produksi utama.⁵¹

Akhirnya sekitar 665 karyawan sepakat mendirikan serikat pekerja dan melakukan perundingan bipartit, karena tidak tercapai mereka bersepakat untuk melakukan aksi pemogokan kerja. Sudah melapor kepengawasan Wilayah II Karawang, tetapi hingga saat ini nota dinasnya belum mereka terima.⁵² Dikenal sebagai produsen es krim dengan harga yang murah dan mendapat preferensi konsumen yang cukup tinggi hal tersebut berbanding terbalik dengan kesejahteraan para pekerjanya.

C. Perjanjian Kerja Outsourcing Pada PT. Alpen Food Industry

Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam alih daya (*outsourcing*) adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Begitu juga bentuk perjanjian kerja antara pekerja *outsourcing* dengan PT. Alpen Food

⁵⁰ Wawancara dengan albaihaqi, 15 Mei 2020

⁵¹ Sedar, “*Rangkuman Kasus AICE*”, artikel dari <https://fsedar.org/rangkuman-kasus-aice/>, diakses pada tanggal 15 Juli 2020 Pukul 10.45 WIB

⁵² Wawancara dengan Indra Permana, 15 Mei 2020

Industry adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).⁵³ Berdasarkan Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, memberikan pengertian bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja/buruh dengan pengusaha untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara. Biasanya orang awam menyebut orang yang bekerja berdasarkan PKWT dengan sebutan karyawan kontrak. Bentuk perjanjian kerja ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing* karena lingkup pekerjaannya yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan perusahaan. Hal tersebut menyebabkan karyawan *outsourcing*, walaupun secara organisasi dibawah perusahaan *outsourcing*, namun pada saat rekrutmen, karyawan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Apabila perjanjian kerja sama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan karyawannya.

Jumlah pekerja *outsourcing* di PT. Alpen Food Industry kurang lebih berjumlah sekitar 70 orang. Hal-hal yang dimuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Alpen Food Industry dan pekerja *outsourcing* adalah sebagai berikut:

1. Waktu Perjanjian Kerja dan Hubungan Kerja

- a. Perjanjian kerja dibuat dalam waktu tertentu.

⁵³ Wawancara dengan Indra Permana, 15 Mei 2020.

- b. Apabila masa perjanjian kerja yang diatur dalam surat PKWT telah berakhir, maka masing-masing pihak tidak dapat memaksakan kehendaknya untuk terus melakukan hubungan kerja. (dan bilamana lewat tanggal tersebut ternyata karyawan masih dipekerjakan maka masing-masing pihak sepakat hal tersebut sebagai perpanjangan kontrak dan akan dibuatkan Surat Perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (SPPKWT).
- c. Surat perjanjian kerja berlaku secara efektif setelah surat perjanjian kerja ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- d. PT. Alpen Food Industry memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja sebagai X dan dipekerjakan/ditugaskan di kantor 1 dan / atau kantor cabang lainnya yang ditunjuk oleh kantor 1.
- e. Hubungan kerja dalam perjanjian kerja diadakan dan disepakati oleh PT. Alpen Food Industry dan tenaga kerja tanpa ada campur tangan atau pengaruh dari pihak lain.
- f. Setelah membaca dan memahami seluruh ketentuan yang ada dalam surat PKWT ini, sehingga tenaga kerja dapat menyetujui dengan ikhlas dan sukarela untuk mematuhi ketentuan dan persyaratan yang ditetapkan oleh PT. Alpen Food Industry.

2. Lingkup Tugas/Pekerjaan dan Tanggung Jawab

- a. Karyawan menyatakan bersedia untuk bekerja pada PT. Alpen Food Industry, dan akan menjalankan pekerjaannya secara baik

dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan uraian tugas yang diberikan.

- b. Karyawan wajib menjalankan pekerjaannya secara maksimal.
- c. Karyawan wajib bersikap jujur, sopan, loyal, disiplin tanggung jawab, mentaati perintah atasannya, mematuhi semua tata tertib dan peraturan perusahaan, menghormati dan menghargai kepada perusahaan maupun sesama karyawan, serta bersikap profesional dalam bekerja.
- d. Karyawan wajib mempertanggungjawabkan segala kelalaian dan kecerobohan yang berakibat rusak atau hilangnya barang atau hal lain dari perusahaan pengguna jasa atau PT. Alpen Food Industry, dan bersedia memperbaiki atau menggantinya sesuai dengan nilai kerugian yang ditimbulkannya.

3. Sistem Pengupahan

- a. PT. Alpen Food Industri membayar upah atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan setiap bulannya yang jumlahnya sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak, dengan rincian meliputi upah pokok sebesar X /bulan, tunjangan kehadiran sebesar X /hari, dan tunjangan lembur bila ada perintah dari atasannya.
- b. Ketidakhadiran dikarenakan cuti, sakit, ijin, alpa, sering terlambat kerja akan mengurangi besaran upah tersebut secara prorata.

- c. Apabila ada kenaikan upah ataupun tunjangan maka akan dibuatkan perjanjian tambahan (Addendum).
- d. Pajak penghasilan dipotong dari gaji karyawan oleh PT. Alpen Food Industry setiap bulannya.
- e. Karyawan mendapatkan tunjangan kesejahteraan kesehatan berupa Asuransi jamsostek, dengan fasilitas berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), ditanggung semua oleh PT. Alpen Food Industry, dan Jaminan Hari Tua (JHT) dan ditanggung karyawan dari upah serta BPJS kesehatan yang potongannya mengikuti peraturan yang berlaku.
- f. Besarnya Tunjangan Hari Raya (THR) didasarkan atas perhitungan secara proporsional sesuai dengan lamanya masa kerja.
- g. Pembayaran upah akan diberikan PT. Alpen Food Industry setiap tanggal 1 atau awal bulan dan proses pembayarannya akan diberikan langsung/cash kepada para pekerjanya.

4. Berakhirnya Hubungan Kerja

Hubungan kerja dalam perjanjian kerja ini dapat berakhir dengan sendirinya (putus demi hukum) antara lain disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Karyawan meninggal dunia atau memasuki masa pension (usia 55 tahun)
- b. Perjanjian kerja selesai setelah selesainya masa perjanjian kerja waktu tertentu.

- c. Kepalsuan atau kesalahan data riwayat hidup yang dibuat oleh karyawan.
- d. Force Majeur sehingga perusahaan tidak memungkinkan lagi melangsungkan kegiatannya.
- e. Karyawan seringkali mendapatkan SP akibat tidak masuk kerja tanpa keterangan secara berturut-turut selama 2 hari.
- f. Karyawan mengalami sakit yang berkepanjangan (lebih dari 10 hari dan bukan karena kecelakaan kerja) atau seringkali tidak masuk kerja dengan berbagai alasan.
- g. Karyawan tidak mampu menjalankan tugas atau pekerjaannya atau seringkali membuat kesalahan sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
- h. Karyawan terbukti mengidap penyakit menular yang mengganggu aktifitas kerja selama masa perjanjian kerja.
- i. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan kegiatan criminal (mengancam, penipuan, mencuri, membocorkan rahasia perusahaan, dll) yang membahayakan sesama pekerja atau orang lain dan mengganggu aktifitas kerja.
- j. Tidak mengindahkan teguran dan peringatan dari atasannya seperti melakukan kegiatan indisipliner dan kegiatan lain yang merugikan perusahaan.
- k. Karyawan tidak menunjukkan prestasi atau sikap sebagai pekerja yang baik sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

- l. Tidak mampu atau tidak cakap atau terkesan malas untuk melaksanakan tugas dengan baik, benar dan bertanggung jawab.
- m. Menerima tip secara terang-terangan atau terselubung.
- n. Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan pribadi.
- o. Karyawan terlibat langsung dengan unjuk rasa, mogok kerja, membuat kegaduhan sehingga menghambat proses produksi.
- p. Karyawan mengajukan pengunduran diri secara baik-baik yang disetujui oleh PT. Alpen Food Industry wajib memberitahukan selambatnya 2 minggu. Melanggar ketentuan ini berakibat upah tidak dibayarkan dan surat referensi tidak diberikan.
- q. Karyawan menyatakan sepakat, sanggup dan bersedia tanpa syarat dikenakan sanksi administrasi oleh PT. Alpen Food Industry bilamana sebelum perjanjian kerja berakhir mengundurkan diri berkewajiban mengembalikan ID card, seragam, dan masih berhak atas upah dalam bulan berjalannya bilamana mengakhiri hubungan PKWT sebelum habis waktu kalender penggajian.

5. Penyelesaian Perselisihan

- a. PT. Alpen Food Industry dan karyawan menyetujui apabila terjadi perselisihan atau perbedaan pendapat antara kedua belah pihak, maka sepakat untuk diselesaikan secara musyawarah mufakat bersama.

- b. Apabila jalan musyawarah tidak mendapatkan hasil kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan melalui bantuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.⁵⁴

D. Sistem Pengupahan Pekerja

1. Upah Bulanan

Upah bulanan umumnya diterapkan untuk jenis pekerjaan terus-menerus yang dilakukan oleh pekerja tetap di perusahaan. Mereka menerima upah berupa gaji dan tunjangan secara teratur, biasanya setiap akhir atau awal bulan. Jenis upah pekerja ini juga berlaku untuk pekerja kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu, yakni paling lama 2 tahun.

2. Upah Harian

Sedangkan upah harian lebih sering diterapkan untuk pekerja lepas harian, yang jumlah hari kerjanya kurang dari 21 hari sebulan, dan hanya dibayarkan apabila pekerja tersebut masuk kerja.⁵⁵

E. Praktek Pengupahan Pada PT. Alpen Food Industry

Berdasarkan UUD 1945 Pasal 228 D ayat 2 disebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Praktek pengupahan, dengan maupun tanpa tunjangan, diperbolehkan oleh ketentuan hukum ketenagakerjaan. Landasannya adalah Pasal 5 ayat (1)

⁵⁴ Wawancara dengan Albaihaqi Bastomi Alhabsy, 15 Juni 2020

⁵⁵ Syiti Rommalla, “Sistem Upah Ketenagakerjaan di Indonesia”, artikel dari <https://www.gadjian.com/blog/2019/10/17/sistem-upah-ketenagakerjaan-di-indonesia/>, diakses pada tanggal 5 Juni 2020 Pukul 13.44 WIB

PP Pengupahan No. 78 Tahun 2015, yang menyebutkan bahwa upah terdiri atas komponen:

- a. Upah tanpa tunjangan;
- b. Upah pokok dan tunjangan tetap; atau
- c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap.

Bahwa yang dimaksud upah tanpa tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima oleh pekerja secara tetap, sebagai contoh seorang pekerja menerima upah bersih (*clean wage*) Rp. 3.000.000. Besaran ini digunakan sebagai dasar untuk menghitung segala hak terkait upah, seperti upah lembur, tunjangan hari raya (THR) keagamaan, pesangon, dan iuran BPJS Kesehatan dan iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Sedangkan upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu. Contohnya adalah tunjangan jabatan, tunjangan perumahan, dan tunjangan keluarga.

Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung, yang diberikan secara tidak tetap kepada pekerja dan keluarganya serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan yang didasarkan pada kehadiran.

Mengenai presentase komposisi upah dan tunjangan, Pasal 5 ayat (2) dan (3) mengaturnya seperti berikut:

1. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.
2. Dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, besarnya upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah pokok dan tunjangan tetap.

Dengan demikian, rumus untuk presentase komponen upah adalah sebagai berikut:

$$\text{Upah} = \text{Upah Pokok (minimal 75\%)} + \text{Tunjangan Tetap (maksimal 25\%)}$$

Sebagai contoh, perusahaan yang membayar karyawannya dengan upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp. 4.000.000, maka persentase minimal upah pokoknya adalah Rp. 3.000.000.

Komponen	Persentase	Nominal
Upah Pokok	75% x Rp. 4.000.000	Rp. 3.000.000
Tunjangan Tetap	25% x Rp. 4.000.000	Rp. 1.000.000
Total Upah		Rp. 4. 000.000

Atau apabila perusahaan menambahkan tunjangan tidak tetap berupa tunjangan kehadiran (uang makan) Rp. 500.000, maka persentase upah pokok tidak berubah, yakni minimal Rp. 3.000.000.

Komponen	Persentasi	Nominal
Upah pokok	75% x Rp. 4.000.000	Rp. 3.000.000
Tunjangan tetap	25% x Rp. 4.000.000	Rp. 1.000.000
Tunjangan tidak tetap		Rp. 500.000
Total upah		Rp. 4.500.000

Jika mengacu pada Pasal 41 Undang-undang Ketenagakerjaan, upah minimum terdiri atas upah tanpa tunjangan atau upah pokok termasuk tunjangan tetap. Ini artinya apabila perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya, maka jumlah upah pokok dan tunjangan tetap tidak boleh lebih rendah dari upah minimum. Misalnya, upah minimum kabupaten/kota Rp. 3.000.000, maka komposisi minimalnya adalah:

Upah tanpa tunjangan	Upah pokok termasuk tunjangan tetap
(100%) Rp. 3.000.000	(75%) Rp. 2.250.000
	(25%) Rp. 750.000

PP Pengupahan menyebutkan bahwa upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Salah satu bagian dari peraturan perusahaan yang mengatur upah, berupa gaji pokok karyawan

beserta tunjangannya, adalah struktur dan skala upah, yaitu kisaran upah dari nominal terkecil untuk jabatan terendah hingga nominal terbesar untuk jabatan tertinggi di perusahaan.⁵⁶

Sistem pengupahan yang diterapkan oleh PT. Alpen Food Industry Bekasi adalah sistem upah jangka waktu. PT. Alpen Food Industry menggunakan sistem upah jangka waktu bulanan, yang setiap bulannya dibayarkan dengan *cash* (tunai) kepada para pekerja *outsourcing*.

Dalam hal pengupahan yang diterapkan oleh PT. Alpen Food Industry Bekasi terhadap pekerja *outsourcing*, terdapat pemotongan upah pekerja *outsourcing* tidak masuk kerja karena sakit atau izin dan sebagainya. Sehingga para pekerja *outsourcing* mendapatkan upah dibawah UMK Kabupaten Bekasi. Pekerja *outsourcing* tersebut hanya mendapatkan upah kurang lebih 40% dari UMK yang telah ditetapkan, yaitu hanya mendapatkan upah sebesar Rp. 2.000.000 dari yang seharusnya Rp. 4.498.961,51.

Dari data yang didapat oleh penulis, hal itu terjadi berawal dari perjanjian kerja yang tidak jelas antara pengusaha dengan para buruh *outsourcing* PT. Alpen Food Industry, hal ini menyebabkan para buruh tidak bisa menolak perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

⁵⁶ Syiti Rommalla, “*Besaran Minimal Upah Karyawan*”, artikel dari <https://www.gadjian.com/blog/2019/10/11/besaran-minimal-upah-pokok-karyawan/>, diakses pada tanggal 19 Juli 2020 Pukul 23.09 WIB