

Perjanjian Kerja Antara Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing dengan Para Pekerja di PT X Kota Tangerang Dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Muhammad Irsyad*, Deddy Effendi

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*Muhmmadirsyad69.mi@gmail.com, deddyefendy60@yahoo.com

Abstract. There is still a lot of transparency in the wage system, where the protection of wages and welfare must be clearly and concretely contained in the employment agreement between the worker and the company. Outsourcing must be ensured that the worker agrees and understands the content of the contract so as not to cause problems in the future. There are still many workers who carry out labor relations not in accordance with the employment agreements that have been stipulated by the applicable laws, especially Law No.13 of 2003 concerning manpower. The purpose of this study is to determine the rights, obligations and responsibilities between service providers (outsourcing) at PT X Tangerang City regarding workers' wages which are reviewed in Law No.13 of 2003 concerning manpower. The method in this research uses the normative juridical approach method, namely legal research carried out by examining data or library materials in the form of laws and regulations, namely Manpower laws and various kinds of literature. With data analysis using qualitative normative analysis. Based on the results of this study, it can be concluded that the service provider company does not fulfill all its obligations in accordance with the provisions agreed in the employment agreement in the implementation of the employment agreement between the outsourcing service provider and the workers not in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning employment and the service provider company has the responsibility to make wage payments in accordance with the provisions.

Keywords: *Employment Contract, Outsourcing, Wages.*

Abstrak. Masih banyak ditemukan ketidak transparansian dalam sistem pengupahan, yang dimana perlindungan upah dan kesejahteraan tersebut haruslah termuat dengan jelas dan konkrit di dalam perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan. Outsourcing harus dipastikan bahwa pihak pekerja tersebut setuju serta paham isi kontrak tersebut agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari. Masih banyak tenaga kerja yang melakukan hubungan kerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah ditetapkan oleh perundang-undangan yang berlaku khususnya Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hak, kewajiban dan tanggung jawab antara penyedia jasa (outsourcing) di PT X Kota Tangerang mengenai upah pekerja yang ditinjau di dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normative yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti data atau bahan Pustaka berupa peraturan Perundang-undangan yaitu undang-undang Ketenagakerjaan dan berbagai macam literatur. Dengan analisis data menggunakan analisis normatif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan penyedia jasa tidak memenuhi seluruh kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam perjanjian kerja dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara penyedia jasa outsourcing dengan para pekerja tidak sesuai dengan Undang-undang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Perusahaan penyedia jasa memiliki tanggung jawab untuk melakukan pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci: *Perjanjian Kerja, Outsourcing, Pekerja.*

A. Pendahuluan

Dalam hukum ketenagakerjaan dapat ditemukan beberapa istilah seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan atau pengusaha. Istilah buruh ini sudah lama digunakan dari mulai zaman penjajahan Belanda. Pada zaman penjajahan Belanda buruh ini merupakan seseorang yang memiliki pekerjaan kasar seperti kuli, tukang dan mandor. Orang-orang yang melakukan pekerjaan kasar disebut sebagai "blue collar".

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah pada saat Kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah mengganti istilah buruh ini karena kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, kata buruh ini lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain dengan kata lain majikan.

Tetapi di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih mengatur mengenai istilah buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada hal semua dianggap sebagai pekerja. Seperti dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa: "pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hukum ketenagakerjaan atau arbeidsrecht sampai sekarang masih dipakai baik oleh para ahli hukum maupun di dalam dunia pendidikan. Dalam hukum ketenagakerjaan pekerja adalah setiap orang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Imbalan dalam bentuk lain yang dimaksud yaitu berupa barang atau benda yang nilainya ditentukan atas dasar kesepakatan pengusaha dan pekerja.

Undang-undang No.13 Tahun 2003 membahas tentang ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang didasarkan oleh Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hak untuk bekerja (the right to work) dan hak-hak dalam pekerjaan (the rights in work) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (fundamental human rights). Hak-hak ini masih belum bisa diaplikasikan sebaik mungkin, karena terbukti masih banyak ditemukannya ketidak transparansian dalam sistem pengupahan, yang dimana perlindungan upah dan kesejahteraan tersebut haruslah termuat dengan jelas dan konkrit di dalam perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan.

Membahas secara khusus mengenai outsourcing, pada dasarnya outsourcing adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Jadi pengertian outsourcing untuk setiap pemakai jasanya akan berbeda-beda tergantung dari strategi masing-masing pemakai jasa outsourcing, baik itu individu, perusahaan atau divisi maupun unit tersebut.

Pemakai jasa Outsourcing harus dipastikan bahwa pihak pekerja tersebut setuju serta paham isi kontrak tersebut agar tidak menimbulkan permasalahan dikemudian hari. Karena berdasarkan hasil lapangan masih banyak saja tenaga kerja yang melakukan hubungan kerja tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah ditetapkan oleh perundang-undangan yang berlaku khususnya Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menurut Prof. Subekti, S.H. : Suatu perjanjian adalah "suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal". Dari peristiwa tersebut, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Dalam bentuknya, perjanjian berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Menurut Amin Widjaja Tunggal, yang dimaksud dengan alih daya (outsourcing) adalah: "Proses pemindahan pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan didalam perusahaan ke pihak ketiga." Selanjutnya Amin Widjaja Tunggal, mengatakan: Outsourcing adalah usaha mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global dengan menyerahkan kegiatan perusahaan kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak.

Pada umumnya bentuk dan isi perjanjian tidak ditentukan secara pasti dalam perundang-undangan, karena dijamin dengan “*asas kebebasan berkontrak*”, suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak atau perjanjian yang berisi berbagai macam perjanjian asal tidak bertentangan dengan perundang-undang, kesusilaan, dan ketertiban umum. Asas kebebasan berkontrak tersebut dituangkan dalam Pasal 1338 ayat (1) dan Pasal 1320 KUHPerduta.

Perjanjian Kerja diatur dalam Bab IX UU No. 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pada Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Untuk perjanjian kerja outsourcing, baik perjanjian kerja antara perusahaan pemborong pekerjaan dengan pekerja/buruh, maupun antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan pekerja/buruh diharuskan untuk dibuat secara tertulis sebagaimana ketentuan yang tercantum di dalam Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7), Pasal 66 ayat (2) huruf (b) UU No. 13 Tahun 2003.

Mahkamah Konstitusi dalam putusannya Nomor 27/PUU-IX/2011 dan Penjelasan Pasal 66 ayat (2) huruf (c) UUK, mengungkapkan pekerja yang bekerja pada perusahaan Outsourcing sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, memperoleh hak yang sama atas perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dengan pekerja dengan pekerja yang memberi kerja (*fair Benefits and Welfare*).

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pekerja/buruh dengan perusahaan berada dalam satu-kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sehingga keduanya harus saling bertanggung jawab. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Hak adalah kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Dalam hubungan kerja, kewajiban para pihak berlangsung secara timbal balik artinya kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh merupakan hak pengusaha.

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

Dalam teori ekonomi, upah memiliki arti sebagai pembayaran kepada tenaga kerja atas jasa-jasa fisik maupun mental kepada pengusaha. Dengan demikian, dalam teori ekonomi pembayaran upah dibedakan antara kepada pegawai tetap dengan pembayaran kepada pekerja kasar yang statusnya kepegawaiannya tidak tetap.

Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang Undang No. 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM) Tahun 2010-2014 menyatakan bahwa pembangunan dibidang ekonomi ditujukan untuk menjawab berbagai permasalahan dan tantangan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada tataran global “*Deklarasi Millenium*.”

Di dalam Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Negara Indonesia merupakan negara kesejahteraan, yang berarti terdapat tanggung jawab negara di dalam membangun kebijakan negara di berbagai bidang kesejahteraan serta meningkatkan kualitas pelayanan umum (*Public Services*).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam

penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana hak dan kewajiban yang timbul bagi penyedia jasa dan pekerja yang melakukan hubungan outsourcing berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
 2. Bagaimana tanggung jawab outsourcing mengenai upah pekerja berdasarkan Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
- Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok, sebagai berikut:
1. Untuk mengetahui hak dan kewajiban antara penyedia jasa (outsourcing) dengan para pekerja menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
 2. Untuk mengetahui tanggung jawab penyedia jasa (outsourcing) di PT X Kota Tangerang mengenai upah pekerja ditinjau Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik pendekatan yuridis normative dengan analisis data menggunakan analisis normatif kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan cara mengumpulkan data/dokumen dari PT X Kota Tangerang yang terkait dengan perjanjian kerja yang diperoleh melalui data/dokumen arsip dan wawancara.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil penelitian mengenai hak dan kewajiban penyedia jasa outsourcing dapat dinilai bahwa adanya hak dan kewajiban para pelaku usaha pada pelaksanaannya di lapangan tidak sepenuhnya ditaati semua dan tidak terlaksana sebagaimana mestinya, sesuai yang telah diatur dalam pelaksanaan hak dan kewajiban yang ada dalam Perundang-Undangan.

Penyedia jasa outsourcing PT X Kota Tangerang melakukan pemotongan upah tersebut diakibatkan dari imbasnya perusahaan outsourcing yang semakin menjamur sehingga persaingan yang begitu sulit dan pemberian fee yang diterima oleh PT X Kota Tangerang yang begitu kecil dari perusahaan pemberi pekerjaan. Sehingga pemotongan upah dilakukan kepada pekerja PT X Kota Tangerang.

Berdasarkan hal tersebut maka tidak dibenarkan karena pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa tersebut secara sepihak dan didalam perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan penyedia jasa outsourcing dengan para pekerja (PKWT) tidak termuat adanya pemotongan upah.

Sedangkan didalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 90-91, yang berbunyi:

Pasal 90 (1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89. (2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 dapat dilakukan penangguhan. (3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri. Dan pasal 91 (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan

perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus menjamin perlindungan hukum atau memberi jaminan terhadap hak-hak pekerja outsourcing, salah satunya adalah perlindungan terhadap upah, sesuai yang tercantum dalam pasal 66 ayat 2 poin C.

Berdasarkan fakta hasil sesi wawancara dengan karyawan dari PT.X Kota Tangerang didapatkan tidak adanya tanggung jawab atas pelanggaran perihal pemenuhan hak pekerja. Pelanggaran tersebut adalah mengenai upah yang diberikan dibawah UMK, pemotongan upah tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja (PKWT).

Sebagai perwujudan upaya untuk mensejahterkan pekerja, sudah selayaknya perusahaan

penyedia jasa bertanggung jawab atas hak-hak para pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan fakta hasil sesi wawancara dengan karyawan dari PT.X Kota Tangerang tidak bertanggung jawab atas pelanggaran perihal pemenuhan hak pekerja. Pelanggaran tersebut adalah mengenai upah yang diberikan dibawah UMK, pemotongan upah tersebut tidak tercantum dalam perjanjian kerja (PKWT), dengan berdasar pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pasal 91 ayat (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi pada kenyataannya, karyawan PT.X Kota Tangerang tersebut hanya mendapatkan upah dibawah UMK.

Upah yang diterima oleh para pekerja atau buruh outsourcing sangat rendah dan bukan menjadi rahasia umum kalau para pekerja mendapatkan upah dibawah upah minimum kota atau kabupaten. Hal tersebut disebabkan karena pendapatan/fee yang diterima oleh perusahaan penyedia jasa dari perusahaan pemberi kerja yang begitu kecil dan harus dipotong oleh kebutuhan operasional perusahaan atau pemberian fee dari perusahaan pemberi pekerjaan sebelum diserahkan ke pekerja masih harus terpotong oleh kepentingan perusahaan pemberi pekerjaan.

Sebagai perwujudan upaya untuk mensejahterkan pekerja, sudah selayaknya perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab atas hak-hak para pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hak yang diterima oleh pekerja seperti upah yang adil, jaminan kehidupan yang layak, uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, dan lain-lain.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak memenuhi seluruh kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang disepakati dalam Perjanjian Kerja. Kewajiban yang tidak dipenuhi ialah mengenai hak para pekerja yaitu adanya pemotongan upah secara sepihak, yang termuat didalam perjanjian kerja tersebut hanya para pekerja akan diberikan gaji sesuai UMK yang nyatanya diterima oleh para pekerja dibawah UMK karena terjadinya pemotongan upah tersebut. Bahwa dalam pelaksanaan perjanjian kerja antara penyedia jasa outsourcing dengan para pekerja tidak sesuai dengan Undang-undang Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal Pasal 91 ayat (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk melakukan pembayaran upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Mengenai upah yang harus ditunaikan telah dijelaskan di dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.

Daftar Pustaka

- [1] Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, (Jakarta: HARVINDO, 2008)
- [2] Astri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2010)
- [3] Dede Agus, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Banten: Dinas Pendidikan Provinsi Banten, 2011)
- [4] Grendi Hendrastomo. "Menakar Kesejahteraan buruh: Memperjuangkan Kesejahteraan Buruh Diantara Kepentingan Negara dan Korporasi". *Jurnal UNY*, Vol. 16(2), 2010
- [5] Heri Aryanto. 2012. *Perlindungan Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pasca-*

- Putusan MK. Rabu, 25 Maret 2020,
<http://m.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/it4f85d2f06d235/Outsourcing-tidak-dapatfasilitas-hanya-gaji/>.
- [6] Komang Priambada & Agus Eka Maharta, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, (Jakarta: Alihdaya Publishing, 2008).
 - [7] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010)
 - [8] Libertus Jehani, *Hak-hak Pekera Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media, 2006)
 - [9] Nurul Chotidjah, “Perlindungan Hak Asasi Manusia Mengenai Hak-hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya Kaitannya dengan Lingkungan Hidup”, dalam *Jurnal Ilmu Hukum Litigasi Volume 4 Nomor 3*, Bandung: Fakultas Hukum UNPAS, Oktober 2003.
 - [10] *Peraturan Perundang-Undangan Upah Dan Pesangon*, (Jakarta Indonesia Legal Center Publishing, 2006)
 - [11] Sadono Sukirno, *Mikroekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013).
 - [12] Sulistiawati, R. “Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia”. *Jurnal EKSOS*, Vol. 8(3), 2013
 - [13] Subekti, *Hukum perjanjian*,(Jakarta PT Intermedia,1987)