

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana para pihak baik pekerja/buruh mampu mengikatkan dirinya dengan pihak pengusaha/pemberi kerja untuk mendapatkan upah. Perjanjian kerja merupakan payung hukum yang menaungi antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut merupakan perintah dari pengusaha/pemberi kerja yang nantinya mendapat imbalan atau kontra prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Besarnya upah yang diperoleh pekerja sesuai perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya terjalin dengan harmonis dan dinamis, tidak menutup kemungkinan setiap saat hubungan tersebut dapat diwarnai dengan adanya perselisihan. Pemeo menyatakan, perselisihan hubungan industrial senantiasa akan terjadi, sepanjang masih ada pekerja/buruh dan pengusaha. Hal tersebut dapat dipicu dari adanya perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Selanjutnya dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”¹

¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), Hlm 322.

Kemudian ketentuan tersebut juga diperkuat oleh Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa: “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.”² Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh berhalangan (sakit), melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, atau bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Dalam prakteknya PT Foresight Global selanjutnya disebut pihak ketiga mempekerjakan pekerja/buruh di PT Graha Bumi Hijau telah menetapkan suatu aturan terbaru setelah dibuatnya perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja, aturan tersebut mengenai asas *no work no pay* atau tidak kerja maka tidak dibayar hal ini mencakup Surat Keterangan Dokter (SKD) karyawan PT Foresight Global.

Hasil penelitian ini adalah hendaknya perusahaan alih daya (*outsourcing*) PT Foresight Global tidak membuat kebijakan baru terkait asas *no work no pay* (tidak kerja maka tidak dibayar) yang mencakup Surat Keterangan Dokter (SKD), karena dalam aturan perundang-undangan sudah sangat jelas ditegaskan bahwa mengenai pengecualian asas *no work no pay* yang tertuang dalam Pasal 93 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperkuat oleh Pasal 40 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

² Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Arsip, Pasal 40.

Sebelumnya sudah ada penelitian yang membahas tentang asas *no work no pay*, untuk menjaga keaslian dalam penulisan ini, penulis memuat 2 (dua) penelitian sebelumnya mengenai asas *no work no pay* yaitu:

1. Asas *No Work No Pay* Terhadap Mogok Kerja Buruh Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Oleh Sahur Ramsay bin Fulan Universitas Muhammadiyah Sorong Tahun 2019.
2. Pelaksanaan Asas *No Work No Pay* Setelah Berlakunya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor:Kep-02/MEN/1996 tentang Peningkatan Upah Minimum Regional (Studi Kasus Terhadap Tenaga Kerja Harian Tetap Pada Sektor Industri Pengolahan di Surabaya Oleh Lanny Ramli bin Fulan Universitas Airlangga Tahun 1996.



Analisa penelitian pertama membahas tentang pekerja/buruh berhak untuk mendapatkan upah apabila tidak masuk kerja, karena hal tersebut tergolong pengecualian yang diatur dalam Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Walaupun dalam pasal tersebut tidak mencantumkan mogok kerja sebagai salah satu sebab pengecualian dari asas tersebut, tetapi dalam Pasal lain Undang-Undang Ketenagakerjaan mencantumkan mogok kerja sebagai salah satu sebab pengecualiannya. Mogok kerja sah yang dilakukan oleh pekerja/buruh mendapatkan perlindungan dari Negara, sehingga pengusaha/pemberi kerja diwajibkan untuk membayarkan upah selama melakukan mogok kerja. Perihal pemberian upah kepada pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja, hanya mogok kerja sah dan tuntutananya hak normatif yang benar-benar dilanggar oleh pengusaha/pemberi kerja yang berhak mendapatkan upah.

Analisa penelitian kedua membahas tentang asas *no work no pay* tetap dilaksanakan setelah berlakunya Keputusan Menteri Tenaga Kerja, dimana dalam Amar ke-4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 1996 yang menganggap bahwa pemberian upah untuk hari Minggu merupakan pengecualian dari asas *no work no pay*, sehingga Keputusan Menteri Tenaga Kerja dianggap tidak efektif karena bertentangan dengan peraturan yang di atasnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah. Pada dasarnya peraturan yang kedudukannya lebih rendah tidak bertentangan dengan yang kedudukannya lebih tinggi. Selain itu, harus memperhatikan asas-asas umum perundang-undangan yang baik agar efektif dalam pelaksanaannya.

Analisa penelitian hasil karya penulis membahas tentang pelanggaran asas *no work no pay* yang dilakukan oleh perusahaan alih daya (*outsourcing*) kepada pekerja alih daya (*outsourcing*) yang membuat aturan terkait asas *no work no pay* sesuai ketentuan berlaku diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam praktik asas *no work no pay* di PT Foresight Global. Sedangkan pengaturan mengenai syarat-syarat perusahaan alih daya (*outsourcing*) diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut bertujuan agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian alih daya (*outsourcing*) tidak ada yang dirugikan, terutama bagi pekerja alih daya yang banyak dirugikan karena berada pada posisi yang lemah. Hubungan hukum perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dituangkan ke dalam bentuk perjanjian kerjasama antara PT Foresight Global selaku perusahaan alih daya dengan Yulia Ningsih selaku pekerja alih daya (*outsourcing*) yang tentunya diikat dengan suatu

perjanjian baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis (lisan). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai perjanjian kerja antara PT Foresight Global dengan tenaga kerja yang dibuat secara tidak tertulis (lisan) tertanggal 14 Januari 2019 kedua belah pihak telah sepakat bahwa PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti kepada pekerja alih daya (*outsourcing*). Artinya meskipun pekerja sudah dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja PT Graha Bumi Hijau selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dan selama status pekerjaan pekerja alih daya (*outsourcing*) masih bekerja di bawah naungan PT Foresight Global maka pekerja yang ingin mengajukan cuti tentu dilakukan pemotongan gaji sebesar gaji per hari setiap pekerja yang bersangkutan tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan pada hari kerja wajib. Kebijakan tersebut telah melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (2) huruf c. Selanjutnya PT Foresight Global hanya memberikan hak cuti berupa sakit kepada pekerja sehingga apabila pekerja ingin mengajukan cuti sakit dan dapat dibuktikan kebenarannya dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) baik dari Rumah Sakit maupun Klinik, tentu PT Foresight Global akan menjalankan kewajibannya untuk memberikan hak cuti sakit dengan tidak melakukan pemotongan gaji kepada pekerja selama pekerja yang bersangkutan masih dinyatakan sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaan seperti yang telah diperintahkan oleh pengusaha. Kebijakan tersebut tidak melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (2) huruf a.

Pelanggaran asas *no work no pay* yang dilakukan oleh PT Foresight Global kepada pekerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Konsep *no work no pay* tidak dapat diberlakukan pada semua kondisi, sebab terdapat pengecualian baik di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Ketentuan lebih rinci mengenai asas *no work no pay* secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam perjanjian kerja tidak tertulis (lisan) yang disepakati oleh kedua belah pihak antara PT Foresight Global dengan tenaga kerja tertanggal 14 Januari 2019 bahwa PT Foresight Global telah mengeluarkan suatu kebijakan terbaru setelah 6 bulan dibuatnya perjanjian awal, dimana kebijakan baru yang dikeluarkan dikirim melalui pesan WhatsApp pada Juni 2019 dan kemudian diberlakukan per Juli 2019, yang secara keseluruhan isi dari kebijakan baru tersebut dapat disimpulkan bahwa PT Foresight Global telah melakukan pelanggaran yang terdapat dalam asas *no work no pay* kepada pekerja yaitu: PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti apabila pekerja yang bersangkutan tidak masuk karena berhalangan seperti yang tertuang dalam ayat (3) huruf a yaitu pekerja yang sakit, ayat (3) huruf b yaitu pekerja perempuan yang sakit hari pertama dan kedua pada masa haidnya. PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti apabila pekerja yang bersangkutan tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya seperti yang tertuang dalam ayat (4) huruf a yaitu pekerja yang menjalankan kewajiban Negara, ayat (4) huruf b yaitu pekerja yang menjalankan kewajiban yang diperintahkan agama, ayat (4) huruf c yaitu

pekerja yang melaksanakan tugas serikat, ayat (4) huruf d yaitu pekerja yang melaksanakan tugas pelatihan perusahaan. PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti apabila pekerja yang bersangkutan tidak masuk kerja karena menjalankan hak istirahat atau masa cuti seperti yang tertuang dalam ayat (5) huruf b yaitu pekerja yang menjalankan cuti tahunan, ayat (5) huruf c yaitu pekerja yang menjalankan istirahat panjang, ayat (5) huruf d yaitu pekerja perempuan yang menjalankan istirahat sebelum atau sesudah melahirkan dan ayat (5) huruf e yaitu pekerja perempuan yang menjalankan istirahat karena mengalami keguguran.

Dari pelanggaran asas *no work no pay* yang telah dilakukan oleh perusahaan alih daya, PT Foresight Global hanya melaksanakan kewajiban yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu Pasal 40 ayat (3) huruf c dan Pasal 40 ayat (5) huruf a. Sehingga ayat lain yang terdapat dalam Pasal 40 tidak dilaksanakan oleh perusahaan alih daya PT Foresight Global. Perbedaan perjanjian kerja apabila dalam kebijakan lama PT Foresight Global melaksanakan kewajiban yang terdapat dalam Pasal 40 ayat (3) huruf a dan huruf b yaitu memberikan hak cuti bagi pekerja yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dan memberikan hak cuti bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya. Maka, di dalam kebijakan lama mengenai cuti sakit sudah dihapuskan (tidak diberlakukan). Alasan utama menghapuskan Pasal 40 ayat (3) huruf a dan b pada kebijakan baru yang diberlakukan per Juli 2019 karena PT Foresight Global telah menemukan banyaknya pemalsuan-pemalsuan Surat Keterangan Dokter (SKD) yang sengaja dibuat oleh pekerja, yang mengakibatkan kerugian bagi PT Foresight Global.

Perbuatan PT Foresight Global dapat dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana dan sanksi administratif. Sesuai ketentuan yang berlaku diatur dalam BAB XVI Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pelanggaran terhadap asas *no work no pay* dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak sebesar Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).” Sedangkan perbuatan pekerja dikategorikan sebagai tindak pidana pemalsuan dokumen yang dapat dikenakan sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 263 ayat (1) KUHP yang berbunyi: “Perbuatan memalsukan surat dapat yang menimbulkan sesuatu hak, perikatan, pembebasan hutang atau yg diperuntukan sebagai bukti dari sesuatu hal dengan menyuruh orang lain memakai surat tersebut yang seolah-olah surat tersebut isinya benar dapat diancam pidana apabila surat palsu tersebut dapat menimbulkan kerugian dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun.” Pasal 263 ayat (2) KUHP berbunyi: “Diancam dengan pidana yang sama bagi siapa yang dengan sengaja memakai surat palsu seolah-olah surat tersebut asli, apabila dalam pemakaiannya surat palsu tersebut dapat menimbulkan kerugian.” Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN.”

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam praktik asas *no work no pay* di PT Foresight Global?
2. Bagaimana pelanggaran asas *no work no pay* yang dilakukan oleh PT Foresight Global kepada pekerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam praktik asas *no work no pay* di PT Foresight Global?
2. Mengetahui pelanggaran asas *no work no pay* yang dilakukan oleh PT Foresight Global kepada pekerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa dan mahasiswi agar mampu berargumentasi dalam pembentukan hukum yang dicita-citakan.
2. Manfaat Praktis menjadi *legal opinion* yang dapat dijadikan oleh para praktisi hukum sebagai acuan bagi Pemerintah, Pemerintah Daerah, Pengusaha, Pekerja/Buruh dan Serikat Pekerja untuk meminimalisir perselisihan hubungan industrial dalam praktik *outsourcing*.

E. Kerangka Pemikiran

Pelanggaran adalah perbuatan yang melawan hukum yang hanya dapat ditentukan setelah ada hukum atau undang-undang yang mengaturnya.³ Selain itu pelanggaran merupakan peristiwa yang dapat melanggar undang-undang.⁴ Asas *no work no pay* diatur dalam Pasal 93 ayat (1) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa jika pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan maka upahnya tidak dibayar oleh perusahaan.⁵

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya, dari segi bahasa, *outsourcing* berasal dari kata “out” keluar dan “source” sumber, dan mempunyai nama lain yaitu *contracting out*.⁶ Pengertian alih daya (*outsourcing*) dalam bidang ketenagakerjaan diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan/memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk kontrak kerja sama. Menurut Husni, *outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.⁷ Sedangkan menurut Jehani, *outsourcing* adalah bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan.⁸

³ Moeljatno, *Delik Percobaan & Delik Penyertaan*, (Bandung: Bina Aksara, 1979), Hlm 71.

⁴ Bawengan, *Hukum Pidana Dalam Teori &Praktek*, (Jakarta: Praditya Paramita, 1979), Hlm 20.

⁵ Abdul Khakim, *Loc Cit*, Hlm 322.

⁶ John M. Echols dan H.Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1997), Hlm 409.

⁷ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003) Hlm 177.

⁸ Jehani, *Buku Pintar Membuat Perjanjian/Kontrak*, (Jakarta: Fokus Sahabat, 2008), Hlm 338.

Ketentuan atau peraturan mengenai *outsourcing* diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Selain itu, ketentuan *outsourcing* juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perusahaan alih daya (*outsourcing*) harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.⁹

Hubungan kerja antara perusahaan alih daya (*outsourcing*) dengan pekerja /buruh yang dipekerjakannya, didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis. Perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.¹⁰

⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Arsip, Pasal 20.

¹⁰ *Ibid*, Pasal 18.

Selanjutnya perjanjian dalam alih daya (*outsourcing*) yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu adanya kata sepakat, cakap hukum, adanya hal tertentu dan sebab yang halal.¹¹ Perjanjian dalam alih daya (*outsourcing*) tidak semata-mata hanya mendasarkan asas kebebasan berkontrak sesuai pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tetapi harus memenuhi Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 93 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian diperkuat oleh Pasal 40 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang isinya ayat (1) upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. Ayat (2) ketentuan pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh berhalangan. Ayat (3) alasan pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan pada ayat (2) meliputi pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena menikah; menikahkan; mengkhitankan atau membaptiskan anaknya; istri melahirkan atau keguguran kandungan; suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu atau yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.

¹¹ Gary Gagarin, *Perancangan Kontrak*, (Karawang: FBIS Publishing, 2018), Hlm 13.

Teori Keadilan sebagai *Grand Theory*, sebagaimana dikutip oleh Suteki dan Galang Taufani, menurut Plato keadilan adalah di luar kemampuan manusia biasa. Sumber ketidakadilan yaitu adanya perubahan dalam masyarakat yang memiliki elemen-elemen prinsipal yang harus dipertahankan, yaitu:

1. Pemilihan kelas-kelas yang tegas; misalnya kelas penguasa yang diisi oleh para penggembala dan anjing penjaga harus dipisahkan secara tegas dengan domba manusia;
2. Identifikasi takdir negara dengan takdir kelas penguasanya; perhatian khusus terhadap kelas ini dan persatuannya; dan kepatuhan pada persatuannya, aturan bagi pemeliharaan dan pendidikan kelas ini, dan pengawasan yang ketat serta kolektivisasi kepentingan anggotanya.

Dari elemen prinsipal, elemen-elemen lainnya dapat diturunkan, misalnya:

1. Kelas penguasa punya monopoli terhadap semua hal seperti keuntungan dan latihan militer, dan hak memiliki senjata dan menerima semua bentuk pendidikan, tetapi kelas penguasa ini tidak diperkenankan berpartisipasi dalam aktivitas perekonomian, terutama dalam usaha mencari penghasilan.
2. Harus ada sensor terhadap semua aktivitas intelektual kelas penguasa, dan propaganda terus-menerus yang bertujuan untuk menyeragamkan pikiran-pikiran mereka. Semua inovasi dalam pendidikan, peraturan, dan agama harus dicegah atau ditekan.

3. Negara harus bersifat mandiri (*self-sufficient*). Negara harus bertujuan pada autarki ekonomi, jika tidak demikian, para penguasa akan bergantung pada para pedagang, atau justru para penguasa itu sendiri menjadi pedagang. Alternatif pertama melemahkan kekuasaan mereka, sedangkan alternative kedua akan melemahkan persatuan kelas penguasa dan stabilitas negaranya.

Untuk mewujudkan keadilan masyarakat harus dikembalikan pada struktur aslinya, domba menjadi domba, penggembala menjadi penggembala. Tugas ini adalah tugas negara untuk menghentikan perubahan. Dengan demikian keadilan bukan mengenai hubungan antara individu melainkan hubungan individu dan negara bagaimana individu melayani negara. Keadilan juga dipahami secara metafisis keberadaannya sebagai kualitas atau fungsi makhluk super manusia, yang sifatnya tidak dapat diamati oleh manusia. Konsekuensinya ialah, bahwa realisasi keadilan digeser ke dunia lain, di luar pengalaman manusia; dan akal manusia yang esensial bagi keadilan tunduk pada cara-cara Tuhan yang tidak dapat diubah atau keputusan-keputusan Tuhan yang tidak dapat diduga-duga. Selanjutnya keadilan menurut Aristoteles, dibedakan menjadi keadilan distributif dan keadilan "*korektif*" atau "*remedial*" yang merupakan dasar bagi semua pembahasan teoritis terhadap pokok persoalan. Keadilan distributif mengacu pada pembagian barang dan jasa kepada setiap orang sesuai kedudukannya dalam masyarakat, dan perlakuan yang sama terhadap kesederajatan dihadapan hukum yang lebih dikenal dengan istilah (*equality before the law*).

Dalam *Ethica Nicomachea*, misalnya, Aristoteles melihat keadilan antara pihak-pihak yang bersengketa merupakan prasyarat dasar tata kehidupan yang baik dalam *polis*. Dalam rangka itu, ia membedakan 3 (tiga) macam keadilan, yaitu distributif, pemulihan, dan komutatif. Prinsip keadilan komutatif mengatur urusan transaksi antara para pihak yang terlibat dalam pertukaran perdagangan, misalnya pertama ada kesetaraan perbandingan antara barang yang dipertukarkan, dan kedua, harus terjadi kesalingan semua barang yang dipertukarkan harus sebanding. Untuk tujuan itulah uang digunakan, dan dalam arti tertentu menjadi perantara. Jumlah sepatu yang ditukarkan dengan sebuah rumah (dengan sejumlah makanan) dengan demikian harus setara dengan rasio seorang pembangun rumah terhadap seorang pembuat sepatu. Aristoteles mengungkapkan keadilan dengan ungkapan “untuk hal yang sama diperlakukan secara sama, dan yang tidak sama juga diperlakukan tidak sama, secara proporsional” (*justice consists in treating equals equally and unequals unequally, in proportion to their inequality*).¹²

Selanjutnya menurut Senjun H. Manulang, sebagaimana dikutip oleh Hari Supriyanto, tujuan hukum perburuhan adalah:

1. Mencapai dan melaksanakan keadilan di bidang Ketenagakerjaan;
2. Melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha, misal membuat perjanjian (menciptakan) peraturan yang bersifat memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

¹² Suteki, Galang Tafauni, *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), Hlm 98-102.

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹³ Pengertian di atas menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Konsep pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3, angka 4, angka 5 dan angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹⁴

“Pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”.¹⁵ Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan, dan ada pula pekerjaan yang diserahkan/ dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan *outsourcing* yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa *outsourcing*).

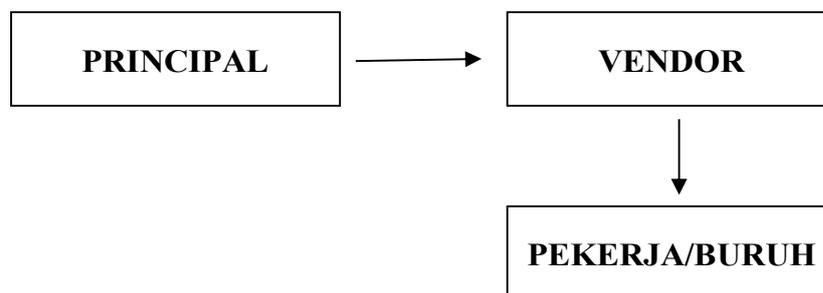
¹³ Abdul Khakim, *Op Cit*, Hlm 295.

¹⁴ Abdul Khakim, *Op Cit*, Hlm 294.

¹⁵ *Ibid*.

Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tidak lagi dilakukan oleh perusahaan, tetapi dilimpahkan pada perusahaan penyedia jasa *outsourcing*.¹⁶ Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segitiga, pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu pihak perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*), pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (*vendor*) dan terakhir adalah pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segitiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah hubungan kerja antara *principal* dan *vendor*, dan hubungan kerja antara *vendor* dan pekerja/buruh. *Principal* hanya terikat memenuhi kewajibannya atas *vendor* begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal *principal* tidak bertanggungjawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh kecuali jika terjadi pelanggaran atas syarat dan ketentuan *outsourcing*. Yang bertanggungjawab langsung memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja adalah *vendor*, karena terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerjanya.

Bagan Hubungan Kerja *Outsourcing*



¹⁶ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, (Bandung: Mandar Maju, 2004), Hlm 20.

Menurut Hari Supriyanto “hukum perburuhan yang memiliki unsur publik menonjol memuat ketentuan yang bersifat memaksa”.¹⁷ Karena sifatnya memaksa maka harus selalu diawasi dan ditegakkan agar dapat memberikan perlindungan dan rasa adil bagi pekerja/buruh, pengusaha dan masyarakat. “Penegakan hukum masa sekarang tidak hanya menyangkut pelaksanaan hukum, tetapi juga langkah pembuatan undang-undang. Tujuan penegakan hukum yaitu ketentraman dan kedamaian dalam pergaulan dan hubungan sosial, kedamaian pergaulan hidup disatu pihak yaitu adanya ketertiban dan di lain pihak artinya ketentraman keduanya harus serasi, agar tercapai kedamaian”. Pasal 176 undang-undang Ketenagakerjaan bahwa: “pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan aturan Ketenagakerjaan.”¹⁸ Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia adalah:¹⁹

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan;
2. Mengumpulkan bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan;
3. Menjalankan pekerjaan lain yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

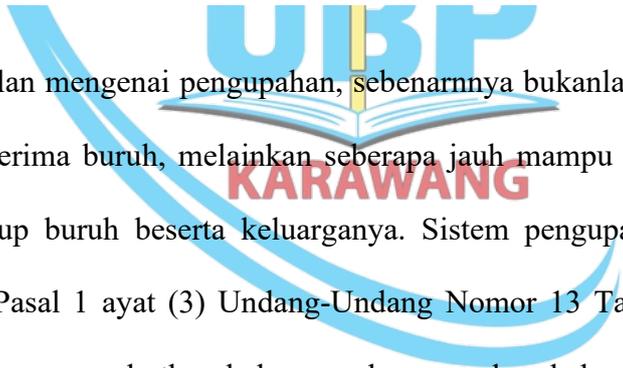
¹⁷ Hari Supriyanto, *Tujuan Hukum Perburuhan*, (Surabaya: Rajawali Persada, 2016), Hlm 73.

¹⁸ Abdul Khakim, *Op Cit*, Hlm 351.

¹⁹ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 *tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1943 Nomor 23*, Arsip, Pasal 1.

Teori Pengupahan sebagai *Applied Theory*, upah adalah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai pekerja dan memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Perusahaan wajib memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang baku dan standar untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi gaji. Tujuannya untuk menarik, mempertahankan, memotivasi serta memuaskan pekerja agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan. Dalam suatu hubungan kerja, sistem perupahan merupakan suatu hal yang memegang peranan penting, karena merupakan penghubung antara pemilik modal, atasan maupun pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menentukan upah bagi seorang pekerja bukanlah suatu persoalan yang mudah dan sederhana, karena menyangkut faktor yang kompleks dan dinamis, diantaranya menyangkut kesejahteraan para pekerja, kontinuitas dan perkembangan perusahaan. Faktor tersebut dapat berubah setiap saat, baik oleh alasan yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan, sesuai kondisi yang ada. Dalam suatu hubungan kerja, sistem pengupahan merupakan suatu hal yang memegang peranan yang sangat penting. Seolah-olah merupakan jembatan penghubung antara pemilik modal, atasan maupun pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menentukan upah bagi seorang pekerja bukanlah merupakan suatu persoalan yang mudah dan sederhana, karena menyangkut faktor yang sangat kompleks dan dinamis, diantaranya kesejahteraan para pekerja, kontinuitas dan perkembangan perusahaan dan sebagainya. Faktor tersebut dapat berubah setiap saat, baik oleh alasan yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Berikut merupakan pengertian upah menurut para ahli yaitu:

1. Edwin B. Flippo, upah adalah harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain, misalnya pengusaha kepada pekerja.
2. Hadi Poernomo, upah adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu.
3. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar suatu perjanjian kerja.²⁰



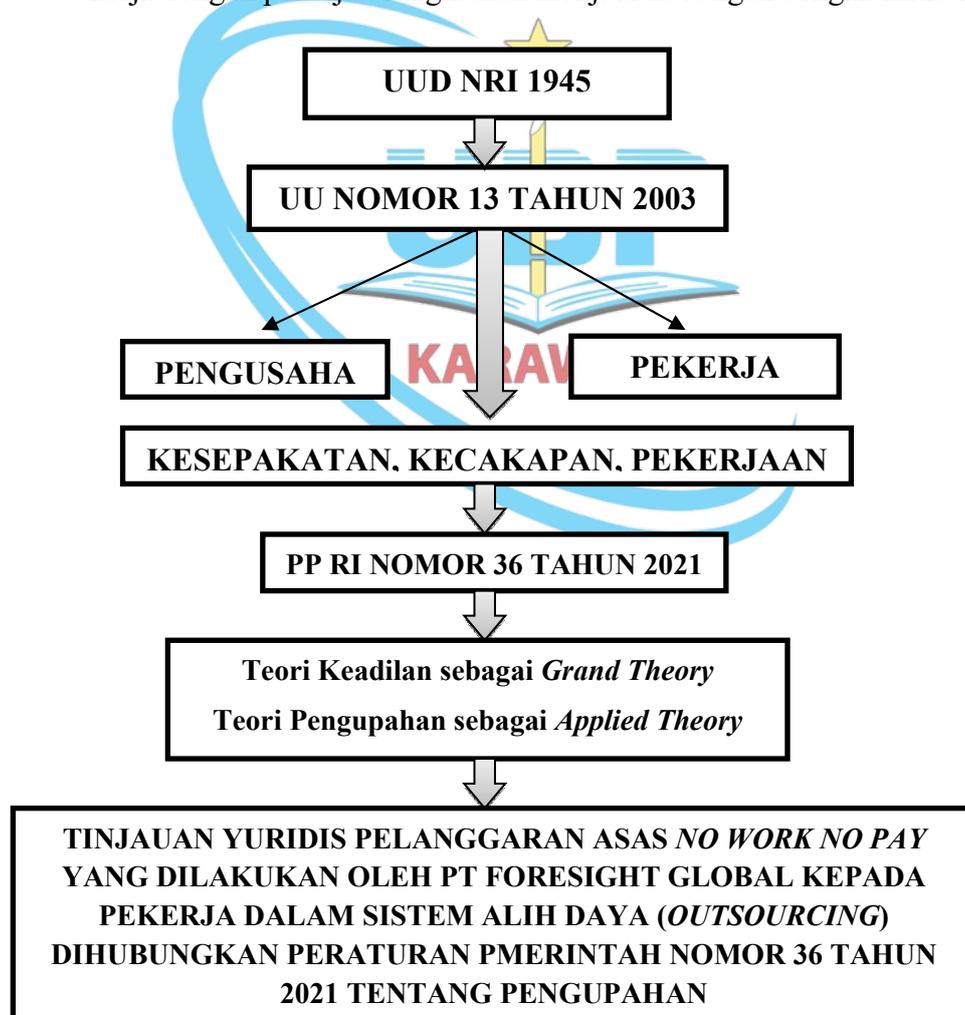
Persoalan mengenai pengupahan, sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan seberapa jauh mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Sistem pengupahan di Indonesia diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah merupakan 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 bersama, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²¹ Secara umum, teori upah dapat dibagi lagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

²⁰ Hendrik Nugraha, *Pengertian Upah Menurut Para Ahli*, (Jakarta: Kompas, 1994), Hlm 62.

²¹ Abdul Khakim, *Op Cit*, Hlm297.

1. Teori Upah Alami, dikemukakan oleh David Ricardo, menurutnya upah terdiri atas upah alami yaitu acuan besar upah agar pekerja hidup layak batas minimum bergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar, dan upah pasar yaitu upah sebenarnya yang diterima pekerja. Jika upah pasar lebih tinggi dari upah alami, maka kemakmuran meningkat.
2. Teori Upah Besi, dikemukakan oleh Ferdinand Lasalle menurutnya, upah pekerja yaitu upah minimal pengusaha dapat meraih laba yang besar.
3. Teori Upah Etika, yaitu upah disesuaikan dengan beban yang dilakukan pekerja. Pengusaha yang memberikan upah yang hanya cukup memenuhi kebutuhan minimum merupakan sikap tidak etis. Sehingga para pengusaha sebaiknya member upah layak bagi pekerja dan keluarga serta tunjangan. Sistem upah uang berlaku di Indonesia dan dikenal beberapa sistem pemberian upah, yaitu sebagai berikut:
 1. Upah Menurut Waktu yaitu sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari / minggu.
 2. Upah Menurut Satuan Hasil, yaitu besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misalnya upah pemetik daun teh dihitung per kilo.
 3. Upah Borongan yaitu pembayaran upah berdasarkan kesepakatan bersama antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah dan lain-lain.

4. Sistem Bonus yaitu pembayaran tambahan diluar upah ditujukan untuk memberi insentif agar pekerja menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, agar keuntungan lebih tinggi. Semakin tinggi keuntungan yang diperoleh semakin besar bonus yang diberikan pada pekerja.
5. Sistem Mitra Usaha yaitu pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tidak diberikan pada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan. Sehingga hubungan kerja dengan pekerja ditingkatkan menjadi hubungan dengan mitra kerja.²²



²² Rafika Andrine, *Teori Upah Sistem Upah*, diakses pada: Jum'at 10 Desember 2021, Pukul 10.08 WIB.

F. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang menggunakan metode penelitian kualitatif dengan beberapa hal yang harus diperhatikan sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Adapun alasan penulis menggunakan metode tersebut adalah karena data utama yang digunakan adalah data primer yaitu berupa data yang didapatkan berdasarkan studi lapangan, dan data penunjang adalah data sekunder yaitu berupa data yang didapat dari studi kepustakaan, buku-buku dan literatur-literatur.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif eksplanatif. Adapun alasan memilih spesifikasi ini adalah bertujuan untuk memberikan gambaran yang objektif terhadap suatu gejala-gejala yang timbul ditengah masyarakat sehingga diperoleh data awal permasalahan yang akan diteliti terutama yang berkaitan dengan judul penelitian serta mengkaji hukum dan membandingkan dengan pelaksanaan di lapangan.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian yang dilakukan dimulai dari:

- a. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
- b. Mahkamah Agung Republik Indonesia
- c. PT Foresight Global
- d. PT Graha Bumi Hijau

4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari:

a. Bahan Hukum Primer

Peraturan Perundang-Undangan yang sesuai dengan hierarki:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
- 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- 3) Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah;
- 5) Peraturan Presiden;
- 6) Peraturan Daerah Provinsi;
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

b. Bahan Hukum Sekunder

Terdiri dari pendapat hukum yang diperoleh melalui buku-buku, majalah, jurnal, makalah, hasil penelitian, opini para praktisi hukum dan ahli hukum yang ada kaitannya dengan hukum tenaga kerja Indonesia.

c. Bahan Hukum Tersier

Berupa kamus-kamus yang ada kaitannya dengan hukum tenaga kerja Indonesia yaitu Kamus Hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Adapun sebagai data tambahan yang dibutuhkan adalah data primer yang diperoleh dari:

- 1) Wawancara dengan Bapak Indra Gunawan selaku HRD PT Foresight Global, disebut sebagai pihak ketiga (*outsourcing*) yang mempekerjakan karyawan di PT Graha Bumi Hijau.
- 2) Wawancara dengan Bapak Sudarji selaku Supervisor Divisi Converting Produksi PT Graha Bumi Hijau.
- 3) Wawancara dengan pekerja atas nama Yulia Ningsih selaku karyawan *outsourcing* PT Foresight Global yang dipekerjakan di PT Graha Bumi Hijau.

5. Analisis Data

Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode logika hukum, yaitu dengan mengumpulkan data yang dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah kemudian ditarik kesimpulan secara induktif.

G. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perpustakaan Universitas Buana Perjuangan Karawang
2. Mahkamah Agung Republik Indonesia
3. PT Foresight Global
4. PT Graha Bumi Hijau