



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Upaya Hukum oleh Pekerja Harian di Perusahaan Alih Daya atas Pemotongan Upah

Legal Action by Daily Workers in Outsourcing Companies against Wage Deductions

Sukarno^{1*}, Asri Wijayanti², M. Zamroni³

¹Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo, sukarno@student.umaha.ac.id

²Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo, asri.wijayanti@dosen.umaha.ac.id

³Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo, zamroni@dosen.umaha.ac.id

*Corresponding Author: E-mail: sukarno@student.umaha.ac.id

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 11 Sept, 2024

Revised: 11 Oct, 2024

Accepted: 24 Oct, 2024

Kata Kunci:

Perlindungan Hukum,
Tenaga Kerja, Alih Daya

Keywords:

Legal Protection, Labor,
Outsourcing

DOI: 10.56338/jks.v7i10.6227

ABSTRAK

Dampak pertumbuhan dunia usaha dan teknologi yang pesat telah meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja. Perusahaan cenderung menerapkan praktik Alih Daya untuk mengurangi jumlah karyawan dan memperoleh keuntungan maksimal dengan menyerahkan tanggung jawab pekerjaan non-inti kepada perusahaan lain. Alih Daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan asal ke perusahaan penyedia jasa. Hal ini bertujuan untuk menangani tugas-tugas yang tidak terkait langsung dengan inti bisnis. Perlindungan hukum bagi pekerja harian di perusahaan Alih Daya diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang menyempurnakan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk perlindungan upah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyelesaian sengketa hubungan industrial di PT. Kemasan Lestari. Hasil penelitian menunjukkan lemahnya sistem hukum dan kurangnya pengawasan pemerintah menyebabkan pelanggaran hak-hak pekerja di perusahaan Alih Daya terkait perlindungan hukum. Perlindungan ini sangat penting bagi para pekerja di perusahaan Alih Daya.

ABSTRACT

The growth of the business world and technology means that the need for labor is increasing. Companies like to carry out outsourcing activities, in order to reduce the number of workers and gain large profits by handing over responsibility for maintenance work to other companies. Outsourcing is the process of transferring labor responsibilities from the employing company to the employing company. The goal is to carry out tasks that are not related to the core job. Outsourcing companies are part of the workforce that is regulated and protected through Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation amending several provisions in Law Number 13 of 2003 concerning Employment, one of which is legal protection by daily workers in outsourcing companies for deductions. wages. Based on these facts, the general aim of this research is to find out the problems regarding legal remedies for resolving the deterioration of industrial relations at PT. Sustainable Packaging. In this research, the type of research used is normative research and the approach method used in this research is a normative juridical approach. The research results show that the weak legal system in Indonesia and lack of supervision from the government has resulted in many companies violating the rights of workers in outsourcing companies, especially regarding legal protection. Because for them protection is really needed by workers or laborers in outsourcing companies.

PENDAHULUAN

Dimasyarakat masih terjadi pelanggaran hukum atas hak-hak pekerja. Pelanggaran terhadap hak pekerja perempuan yang hamil, hak atas cuti haid, masih terjadi di PT. Aice, Bekasi Jawa barat.

Perlindungan hukum bagi pekerja sangat diperlukan adanya keterlibatan semua pihak (stakeholders), yaitu masyarakat, pengusaha, pekerja, penegak hukum pemerintah, LSM, dll.

Pengusaha masih ada yang menerapkan sistim pekerja harian, untuk jenis hubungan kerja yang dilakukan lebih dari 21 hari dalam satu bulannya. Di medan, upah pekerja harian.

Pengusaha masih ada yang menerapkan sistim pekerja borongan, meskipun ketentuan ini sudah sudah dihapuskan dari UU Ketenagakerjaan oleh UU Cipta Kerja. Faktanya di masyarakat masih di jumpai sistim hubungan kerja dengan pemborongan pekerjaan. Ada mekanisme yang yang dapat membantu proses pembayaran upah pekerja borongan yang melalui integrasi teknologi barcode dengan transaksi pembayaran upah borongan.

UU Cipta Kerja menerapkan dua bentuk perjanjian, yakni perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Diantara perusahaan yang masih menerapkan sistim pekerja harian, pekerja borongan adalah PT. Kemasan Lestari.

METODE

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode penelitian hukum normatif dengan tujuan untuk mempelajari, mendalami, dan mencari solusi terhadap permasalahan yang relevan.

Metodologi penelitian hukum normatif merujuk pada penelitian hukum yuridis normatif, yang pada dasarnya merupakan kegiatan yang mengkaji aspek-aspek internal dari hukum positif.

Dalam penelitian hukum normatif, yang juga dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal, hukum sering kali dikonseptualisasikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau sebagai norma yang dijadikan standar untuk menilai perilaku masyarakat sesuai dengan yang dianggap pantas.

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian yuridis normatif dilakukan melalui metode penelitian berbasis bahan pustaka atau data sekunder. Proses ini melibatkan penelusuran terhadap peraturan dan literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti.

Pendekatan Masalah

Pendekatan yuridis normatif merujuk pada penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar penelitian, dengan menelusuri peraturan dan literatur yang terkait dengan peraturan hukum mengenai pemotongan upah bagi pekerja harian di perusahaan outsourcing.

Sumber Bahan Hukum

Berhubungan dengan penelitian ini yang menggunakan pendekatan yuridis normatif, data utama yang digunakan adalah bahan sekunder. Bahan sekunder ini mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier, termasuk penjelasan mengenai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Sumber Hukum Primer

Sumber hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki otoritas dan bersifat mengikat. Bahan hukum primer ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu bahan hukum primer yang bersifat wajib, yang meliputi peraturan yang dikeluarkan di wilayah hukum sendiri dan putusan hakim, serta bahan hukum primer yang bersifat persuasif, yang mencakup peraturan perundang-undangan dari negara lain yang diterima dengan prinsip serupa dan putusan hakim di negara tersebut. Bahan hukum primer terdiri atas:

- a. UUD Tahun 1945.
- b. UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- d. PP Nomor 36 Tahun 2021
- e. UU Nomor 6 Tahun 2023
- f. PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pengalihdayaan,

Waktu Kerja, Hubungan Kerja dan waktu istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Sumber Hukum Sekunder

Sumber bahan hukum sekunder terdiri dari buku teks yang ditulis oleh pakar hukum terkemuka, jurnal hukum, pendapat para ulama, kasus hukum, yurisprudensi, serta hasil simposium terbaru yang relevan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan mencakup buku referensi yang relevan, karya ilmiah, dan berbagai makalah terkait.

Sumber Hukum Tersier

Sumber bahan hukum tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus umum, kamus bahasa, surat kabar, artikel, internet, dan lainnya. Bahan hukum tersier ini berfungsi sebagai pelengkap yang memberikan arahan dan penjelasan tambahan terhadap bahan hukum primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan data bahan hukum dilakukan dengan cara: 1) Melalui studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini, mempelajarinya, menganalisisnya, dan menarik kesimpulan. 2) Mempelajari dokumen resmi, seperti peraturan, keputusan pengadilan, berita acara sidang, dan dokumen lainnya yang relevan dengan masalah penelitian. 3) Melakukan kajian internet, yaitu mengumpulkan bahan hukum dengan mengakses situs web dan jurnal online yang berkaitan dengan topik ini.

Analisis Bahan Hukum

Analisis bahan hukum dari penelitian ini bersifat Deskriptif Analitis yang berarti menganalisis landasan yuridis tentang perlindungan hukum pada pekerja harian di perusahaan alih daya atas pemotongan upah dengan teori perlindungan hukum dan peraturan perundang-undangan guna memperoleh jawaban atas permasalahan yang ada pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Hukum Atas penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial Di PT. Kemasan Lestari

Pengertian upaya hukum tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 28D ayat (1), yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum." Pasal tersebut mengatur hak setiap orang untuk diperlakukan sama di hadapan hukum, sehingga upaya hukum dapat dilakukan untuk memastikan setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, dan perlindungan hukum yang adil dan setara. Aturan ketenagakerjaan menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Dasar hukumnya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan hubungan industrial diatur dalam Permenakertrans RI Nomor Per.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit.

Perundingan Bipartid

Perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3-7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Ayat (2) mengatur bahwa penyelesaian melalui perundingan bipartit harus diselesaikan paling lambat dalam 30 hari sejak dimulainya perundingan. Ayat (3) menjelaskan bahwa jika dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal. Jika perundingan bipartit dinyatakan gagal, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian perundingan bipartit telah dilakukan.

Mediasi

Mediasi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 11 menjelaskan bahwa mediasi penyelesaian hubungan industrial, selanjutnya disebut mediasi, adalah proses penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antara pekerja/serikat buruh yang dilakukan melalui musyawarah dan dimediasi oleh satu atau lebih mediator netral. Mediator ini adalah pegawai instansi pemerintah yang memenuhi syarat sesuai dengan Pasal 1 angka 12, yang menyatakan bahwa "Mediator hubungan industrial, yang disebut mediator, adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator."

Pelaksanaan proses mediasi dapat dilakukan di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab, seperti dijelaskan dalam Pasal 8 ayat 8 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2004, yaitu "Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berkedudukan di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab untuk ketenagakerjaan di kabupaten/kota."

Konsiliasi

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 13, disebutkan bahwa "Konsiliasi hubungan industrial, yang selanjutnya disebut konsiliasi, adalah penyelesaian hubungan perdamaian, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antara pekerja/buruh pada satu perusahaan melalui musyawarah sebagai sarana penyelesaian perdamaian." Konsiliasi mencakup penyelesaian hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh melalui musyawarah yang dimediasi oleh Konsiliator Netral. Pasal 17 ayat (1) menyatakan: "Penyelesaian hubungan melalui perdamaian dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di daerah Kabupaten/Kota."

Dengan demikian, menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- 1) Perselisihan hak;
- 2) Perselisihan kepentingan;
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- 4) Perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah perselisihan yang muncul akibat tidak dipenuhinya hak, disebabkan oleh perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi dalam hubungan kerja akibat ketidaksesuaian pendapat mengenai tindakan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian bersama.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Penyelesaian pemutusan hubungan kerja adalah proses penyelesaian yang muncul akibat ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Pemutusan hubungan kerja tidak hanya diatur dalam UU No 2 Tahun 2004, tetapi juga diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mulai dari Pasal 150 hingga Pasal 172. Meskipun terdapat berbagai upaya pencegahan dan penyelesaian yang diatur oleh undang-undang (non-litigasi), perselisihan pemutusan hubungan kerja masih sering berakhir di Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan

melalui beberapa cara, seperti melalui Lembaga Kerjasama (LKS) Bipartit, lembaga mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan cepat, tepat, biaya rendah, dan tidak memerlukan waktu yang lama.

Perselisihan Antar Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan.

Perselisihan antar serikat/pekerja/buruh adalah perselisihan yang terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, disebabkan oleh ketidaksesuaian pemahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam kasus PT. Kemasan Lestari, upaya hukum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dilakukan karena perusahaan tersebut bekerja sama dengan pihak ketiga, yaitu perusahaan alih daya. Sebelum menjalin hubungan kerja sama, perjanjian antara pihak pemberi kerja, pengusaha, dan perusahaan alih daya dibuat terlebih dahulu. Berdasarkan hal tersebut, kedua belah pihak telah sepakat untuk membuat perjanjian pengelolaan pegawai harian lepas dengan ketentuan dan syarat-syarat sebagai berikut:

Berdasarkan Perjanjian Pengelolaan Pegawai Harian Lepas

Dalam Perjanjian Pengelolaan Pegawai Harian Lepas antara PT. Kemasan Lestari dan perusahaan alih daya, diatur sebagai berikut:

Pasal 1

Pihak pertama setuju untuk menetapkan pekerjaan yang harus dilakukan untuk mendukung kelancaran usahanya di bidang industri kertas, sementara pihak kedua setuju untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Pasal 2

Ruang lingkup pekerjaan yang harus dilakukan oleh pihak kedua akan disesuaikan dengan keinginan pihak pertama dan akan diatur secara terpisah, namun tetap merupakan bagian dari perjanjian ini.

Pasal 3

- (1) Pihak kedua sanggup untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pihak pertama serta wajib menyediakan tenaga kerja dalam jumlah maupun kualifikasi serta mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh pihak pertama.
- (2) Pihak pertama sepenuhnya dapat menerima atau menolak pekerjaan yang telah dilakukan oleh pihak kedua, apabila pekerja yang diajukan
- (3) Pihak kedua tidak memenuhi kualifikasi atau prosedur yang ditetapkan oleh pihak pertama. Pihak pertama dapat mengembalikan atau meminta ganti pekerja apabila diketahui ada pekerja dari pihak kedua yang tidak mampu bekerja dengan baik atau melanggar, tidak mentaati peraturan tata tertib yang telah menjadi kesepakatan, serta bila mana terjadi penyesuaian kebutuhan tenaga kerja dari pihak pertama;
- (4) Pihak kedua berkewajiban memberi pembinaan secara rutin setiap bulan terhadap pekerjanya dalam hal kedisiplinan bekerja, kepatuhan kepada manajemen pihak pertama terhadap tata tertib peraturan perusahaan;
- (5) Pihak pertama akan memberikan informasi kepada pihak kedua tentang rencana pekerjaan berikut spesifikasi kebutuhan pekerjaan, sekurang-kurangnya 1 (satu) minggu sebelum pelaksanaan, dan pihak kedua wajib memenuhi kebutuhan tersebut tepat waktu;
- (6) Sehubungan dengan Pasal 3 ayat (3) tersebut diatas, maka pihak kedua atau pekerjanya tidak berhak menuntut apapun serta dalam bentuk apapun kepada pihak pertama selain gaji/ upah dan fee pihak kedua;

- (7) Pihak pertama akan memberikan informasi kepada pihak kedua sehubungan produktifitas serta kondite pekerja dan atau hasil kerja pihak kedua guna menjaga kesinambungan hubungan kerjasama kedua belah pihak.

Pasal 4

- (1) Pekerja yang disediakan oleh pihak kedua kepada pihak pertama adalah tenaga kerja milik pihak kedua sepenuhnya, dan tidak memiliki hubungan langsung dengan pihak pertama. Dengan demikian, pihak kedua bertanggung jawab penuh atas segala hal yang terkait dengan perjanjian kerjasama antara pekerja dan pihak kedua, termasuk jika terjadi gangguan hubungan industrial, pemutusan hubungan kerja, serta segala konsekuensinya.
- (2) Pihak pertama hanya mempunyai hubungan dengan pihak kedua, oleh karenanya pihak pertama hanya bertanggung jawab pada imbalan hasil kerja kepada pihak kedua.
- (3) Apabila di kemudian hari terjadi perselisihan antara pekerja pihak kedua dengan pihak yang menyangkut pelanggaran sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka pihak pertama tidak berkewajiban membayar dalam bentuk apapun terhadap pekerja pihak kedua kecuali sisa gaji yang belum terbayar.

Pasal 5

Hak dan kewajiban pihak kedua yang dipekerjakan kepada pihak pertama adalah:

- (1) Wajib menjalankan prosedur kerja yang benar, mentaati segala perintah, tata, tertib kerja dan keselamatan kerja serata peraturan perusahaan atau kesempatan kerja bersama yang berlaku pada pihak pertama.
- (2) *No Work No Pay* (Tidak bekerja juga tidak dibayar).

Pasal 6

- (1) Pihak kedua menerima fee sebagai imbalan atas hasil kerja sama atau hasil pekerjaan dari pihak pertama sesuai dengan kesepakatan sebesar 5% (lima persen) dari total gaji lima pekerja pihak kedua dan diberikan bersamaan waktu dengan pembayaran sesuai dengan kesepakatan dengan pihak pertama.
- (2) Besarnya gaji/upah karyawan pihak kedua yang dibayar oleh pihak pertama diatur dengan kesepakatan tersendiri oleh kedua belah pihak.
- (3) Pihak kedua selain menerima fee sebagaimana pada pasal 6 ayat (1) juga menerima:
 - a. Dana sebesar 10% untuk pembayaran PPN (Pajak Pertambahan Nilai) di tanggung pihak pertama;
 - b. Dana sebesar 2% dari fee untuk pembayaran PPH Pasal 23 ditanggung oleh pihak kedua;
 - c. dana sebesar 0,89 % dari gaji per orang per bulan untuk jaminan Kecelakaan Kerja (JKM) pembayarannya bersama penerimaan sebagaimana pasal 6 ayat (1)
- (4) Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja pihak kedua yang merugikan perusahaan, dan kesalahan tersebut bukan disebabkan oleh faktor teknis atau instruksi dari pihak pertama, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab pihak kedua.

Pasal 7

- (1) Pihak Kedua berkewajiban untuk melakukan pembinaan dan pengawasan secara rutin serta melakukan penindakan indisipliner terhadap pekerjaannya demi mendukung produktivitas usaha pihak pertama dan memberikan laporan secara tertulis setiap bulan pada pihak pertama.
- (2) Pihak kedua bersedia memberikan seragam kerja kepada pekerjaannya sedangkan pihak pertama bersedia menyediakan sarana pendukung keselamatan kerja sesuai standar yang ada pada pihak pertama kepada pekerja pihak kedua.

Pasal 8

Pihak pertama tidak memiliki kewajiban untuk memberikan tunjangan hari besar keagamaan (THR), namun akan memberikan kebijakan kepada pihak kedua berdasarkan kebijakan pihak pertama

Pasal 9

- (1) Perjanjian ini berlaku selama 12 (dua belas) bulan, efektif sejak 1 Januari 2021 dan secara otomatis berakhir pada 3 Desember 2021. Perjanjian dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan pemberitahuan 1 (satu) minggu sebelum perjanjian berakhir.
- (2) Jika karena suatu alasan pihak pertama bermaksud mengakhiri perjanjian ini, maka pihak pertama akan memberitahukan hal tersebut paling lambat 1 (satu) minggu sebelum perjanjian berakhir.
- (3) Hal-hal yang belum atau belum cukup diatur dalam perjanjian ini akan dibahas melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan, kemudian dituangkan dalam addendum perjanjian.

Pasal 10

Jika di kemudian hari terjadi perselisihan antara kedua belah pihak, maka pihak pertama dan pihak kedua sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah. Apabila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah, kedua belah pihak sepakat untuk menempuh prosedur hukum yang berlaku.

Berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Pekerja Borongan

Yang bertindak atas nama Pimpinan perusahaan alih daya, PT. Rajawali Tekindo, sebagai pihak pertama, dan yang bertindak atas namanya sendiri, sebagai pihak kedua yaitu pekerja. Dengan ini, kedua belah pihak mengadakan perjanjian kerja borongan yang telah disepakati, sebagaimana diatur dalam pasal-pasal berikut:

Pasal 1

- (1) Pihak kedua menyatakan kesediaannya untuk bekerja pada pihak pertama sebagai penyedia jasa tenaga kerja, yang akan ditempatkan di PT. Kemasan Lestari sebagai pihak pemberi kerja.
- (2) Pihak pertama bersedia menerima dan memberikan tugas pekerjaan kepada pihak kedua sebagai tenaga pekerja borongan.
- (3) Pihak kedua bersedia menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pihak pertama dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.

Pasal 2

Pihak kedua setuju untuk mematuhi semua ketentuan dan peraturan umum yang berlaku di perusahaan, termasuk tata tertib dan disiplin.

Pasal 3

1. Pihak kedua bersedia bekerja secara bergilir (kerja shift) pada shift I, II, dan III dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan jika diperlukan.
2. Bahwa pihak kedua bersedia dan sanggup apabila dibutuhkan sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak pertama.
3. Bahwa pihak kedua bersedia dan sanggup apabila dibutuhkan sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak pertama.

Pasal 4

- (1) Pihak kedua diputus hubungannya sewaktu-waktu apabila melakukan pelanggaran dan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Memberikan informasi yang tidak benar atau palsu yang merugikan kepentingan perusahaan atau negara; atau
 - b. Terlibat dalam penipuan, pencurian, atau penggelapan barang/uang milik pengusaha atau rekan bisnis; atau
 - c. Dalam keadaan mabuk, mengonsumsi alkohol, menggunakan narkoba atau obat-obatan terlarang, atau bahan perangsang lainnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan; atau

- d. Melakukan perbuatan atau perjudian di tempat kerja, atau misalnya melakukan penyerangan yang mengintimidasi, atau melakukan penipuan terhadap majikan atau rekan kerja di lingkungan perusahaan;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau melecehkan sesama pekerja atau pengusaha di lingkungan kerja; atau
- f. Mempengaruhi pengusaha atau rekan kerja untuk melakukan tindakan yang melanggar hukum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku; atau
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan, atau membiarkan barang milik pengusaha dalam keadaan berbahaya; atau
- h. Dengan sengaja atau tidak sengaja membahayakan diri sendiri atau rekan kerja; atau
- i. Membocorkan rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pengusaha dan/atau keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 5

- (1) Bahwa pihak kedua bersedia dan sanggup untuk mengusut, mengintimidasi, mengajak rekan kerja, untuk melakukan aksi untuk rasa (demo) yang dalam hal ini perusahaan sangat-sangat dirugikan sekali.
- (2) Bahwa pihak kedua bersedia dan sanggup apabila melakukan penggaran pada Pasal 5 ayat(1) untuk dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Pasal 6

- (1) Bahwa perjanjian ini berlaku pada tanggal ditandatangani perjanjian tersebut sampai dengan seterusnya (Tak terbatas)

Upaya Hukum yang Dapat Dilakukan Pekerja Pekerja Harian Di Perusahaan ALih Daya Atas Pemotongan Upah

Mekanisme PPHI (Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial).

Perundingan Bipartid

Perundingan bipartit berdasarkan Pasal 3-7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan melalui perundingan bipartit dengan musyawarah untuk mencapai mufakat. Pada ayat (2), penyelesaian bipartit harus dilakukan dalam waktu maksimal 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan. Ayat (3) menyebutkan bahwa jika dalam waktu 30 hari sebagaimana diatur pada ayat (2) salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan dan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan dianggap gagal. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan lokal, dengan melampirkan bukti bahwa upaya perundingan bipartit telah dilakukan.

Jika perjanjian bipartit mencapai kesepakatan, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh semua pihak. Perjanjian ini bersifat mengikat dan sah, sehingga harus dilaksanakan oleh para pihak. Setelah perjanjian bersama dibuat, harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah tempat perjanjian diadakan. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi

Mediasi diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 11 menyebutkan bahwa mediasi adalah proses penyelesaian tuntutan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh/buruh yang dilakukan melalui musyawarah dengan bantuan satu atau lebih mediator netral. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 12, yaitu pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mediasi hubungan industrial.

Mediator yang memenuhi syarat dalam ketenagakerjaan adalah sebagai berikut. Proses mediasi dapat dilaksanakan di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab, sesuai dengan Pasal 8 ayat 8 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2004, yang menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di kantor instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Persyaratan untuk menjadi mediator meliputi:

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Berwibawa, jujur, adil, dan berperilaku baik;
- e. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- f. Memiliki pendidikan minimal gelar sarjana (S1); dan
- g. Memenuhi syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Menurut Pasal 12 ayat (1), jika kesepakatan tercapai mengenai perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh semua pihak dan disaksikan oleh mediator, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum tempat usaha patungan dilakukan. Pihak-pihak tersebut akan menerima sertifikat bukti pendaftaran.

Pada Pasal 13 ayat (2), jika kesepakatan tidak tercapai melalui mediasi, mediator harus melakukan langkah-langkah berikut:

- a. Mediator membuat rekomendasi tertulis;
- b. Rekomendasi tertulis tersebut harus disampaikan kepada para pihak paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- c. Para pihak harus memberikan tanggapan secara tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan tanggapan sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak rekomendasi tertulis;
- e. Jika para pihak menyetujui rekomendasi tertulis, maka mediator harus menyelesaikan pembuatan kesepakatan bersama dalam waktu 3 (tiga) hari kerja sejak rekomendasi disetujui, dan kesepakatan tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

PHI (Pengadilan Hubungan Industrial)

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang berada di bawah pengadilan negeri dan menangani perkara khusus terkait gangguan hubungan industrial. Perkara yang ditangani meliputi gangguan hak, gangguan kepentingan, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antara pekerja, sesuai dengan Pasal 55 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2004 tentang Hubungan Industrial. PHI memiliki tugas dan wewenang untuk memeriksa dan memutuskan perkara sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 56.

- A. Pada tingkat pertama mengenai hak-hak;
- B. Pada tingkat pertama dan terakhir mengenai kepentingan;
- C. Pada tingkat pertama mengenai pemutusan hubungan kerja;

- D. Pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perpecahan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan.

Hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata, kecuali diatur secara khusus dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri terdiri dari:

- A. Hakim;
- B. Hakim Ad-Hoc;
- C. Panitera Muda;
- D. Panitera Pengganti.

Sedangkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial di Mahkamah Agung terdiri dari:

- A. Hakim Agung;
- B. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
- C. Panitera.

Pengangkatan dan penetapan Hakim Ad Hoc dalam sidang hubungan industrial dilakukan berdasarkan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sebelum mulai menjabat, Hakim Ad Hoc harus mengucapkan sumpah dan janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing. Selain itu, Hakim Ad Hoc tidak diperbolehkan merangkap jabatan, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Masa jabatan Hakim Ad Hoc di Mahkamah Agung adalah 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk satu periode masa jabatan tambahan.

Secara umum, mekanisme pengajuan gugatan dalam perselisihan hubungan industrial mirip dengan mekanisme dalam hukum perdata. Untuk memperjelas mekanisme ini, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Bab IV Pasal 81 hingga Pasal 115) secara sistematis mengatur prosedur pengajuan gugatan. Kesimpulannya, hubungan antara hukum acara perdata dan hukum acara peradilan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah bahwa pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum, yang memiliki wewenang untuk memeriksa dan memutuskan perkara pada tingkat pertama terkait hak, kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Hukum acara perdata menjadi pedoman dalam peradilan hubungan industrial. Kendala dalam pelaksanaan keadilan hubungan industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 adalah adanya ketidaksesuaian atau tidak sinkronan antara berbagai aspek, seperti kompetensi, prosedur, dan penerapan prinsip kecepatan serta biaya rendah yang masih diragukan efektivitasnya.

Mekanisme Keperdataan

Mengajukan gugatan perdata atas wanprestasi ke Pengadilan Negeri untuk menuntut ganti rugi terkait pemotongan upah pekerja harian yang dilakukan oleh perusahaan alih daya. Pasal 1243 KUHPerdata menjelaskan bahwa biaya kerugian dan bunga akibat tidak dipenuhinya kewajiban menjadi tanggung jawab debitur jika, meskipun telah dinyatakan lalai, debitur tetap tidak memenuhi kewajibannya, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukan hanya dapat dilakukan setelah melewati waktu yang ditentukan. Berdasarkan Pasal 1243 KUHPerdata, terdapat setidaknya tiga unsur wanprestasi, yaitu:

1. Terdapat perjanjian;
2. Salah satu pihak ingkar janji atau melanggar perjanjian; atau
3. Pihak tersebut telah dinyatakan lalai tetapi tetap tidak melaksanakan perjanjian.

Menurut Pasal 1243 KUH Perdata, prestasi yang dipersyaratkan umumnya melibatkan tiga hal, yaitu:

1. Memberikan sesuatu;

2. Melakukan sesuatu; dan
3. Tidak melakukan sesuatu.

Selain itu, Pasal 1244 menjelaskan bahwa debitur wajib mengganti biaya, kerugian, dan bunga jika ia tidak dapat membuktikan bahwa ketidaklaksanaan atau keterlambatan dalam memenuhi perjanjian disebabkan oleh keadaan yang tidak terduga dan di luar tanggung jawabnya..

KESIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja harian di perusahaan alih daya terkait pemotongan upah diatur oleh pemerintah atau pihak berwenang melalui berbagai peraturan yang ada. Setiap individu memerlukan uang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mencari nafkah, sehingga mereka perlu bekerja. Pekerjaan dapat dilakukan di sektor publik sebagai pegawai negeri atau di sektor swasta sebagai buruh atau pegawai. Namun, masih terdapat pekerja yang belum memperoleh hak-haknya dengan semestinya. Dalam konteks hubungan kekuasaan dan pemerintahan, terdapat masalah dalam perlindungan hukum terhadap rakyat (yang diperintah) dan pemerintah (yang memerintah). Perlindungan hukum mencakup upaya pemerintah untuk melindungi warga negara, memberikan jaminan kepastian hukum mengenai hak-hak mereka, dan menerapkan sanksi bagi pelanggaran yang terjadi.

Upaya hukum oleh pekerja harian di perusahaan alih daya terkait pemotongan upah dapat dilakukan melalui metode Non Litigasi, yang merupakan alternatif bagi pekerja/buruh dan pengusaha (pemberi kerja) yang merasa tidak puas dengan proses peradilan yang memakan waktu lama dan biaya tinggi. Sistem penyelesaian di luar pengadilan dianggap mampu mengakomodasi kepentingan semua pihak tanpa adanya pihak yang mengingkari. Prinsip utama dalam penyelesaian di luar pengadilan adalah melalui musyawarah mufakat antara kedua belah pihak yang bersengketa, dengan tujuan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Upaya hukumnya meliputi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta gugatan perdata atas wanprestasi di Pengadilan Negeri untuk menuntut ganti rugi sesuai dengan Pasal 1243 KUH Perdata.

SARAN

Penting untuk meningkatkan kesadaran para pekerja bahwa mereka dilindungi oleh peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dengan pemahaman ini, jika terjadi pelanggaran terhadap hak-hak pekerja, seperti pemotongan upah secara sepihak pada pekerja harian di perusahaan alih daya, pekerja memiliki hak untuk menempuh langkah hukum. Upaya untuk meningkatkan kesadaran ini dapat dilakukan melalui pembinaan, pelatihan, atau training yang diselenggarakan baik oleh perusahaan maupun pemerintah.

cPemerintah, khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam bidang pengawasan, semakin berupaya mengoptimalkan pengawasan terhadap perusahaan alih daya/outsourcing yang tidak patuh. Tindakan tegas harus diambil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, pemerintah melalui unit kerja terkait melakukan tindakan hukum untuk menertibkan praktik alih daya/outsourcing yang melanggar peraturan ketenagakerjaan, baik melalui tindakan represif non-yudisial maupun tindakan represif yuridis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Diana, Lilis Setiawati. Sistem Informasi Akuntansi, Perancangan, Proses dan Penerapan. Edisi I (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2011), 174
- Asri Wijayanti, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia", Jakarta: PT. Bina Aksara 2003, hl 132.
- Dyah Ochtoriina Susanti and A'an Efendi, Penelitian Hukum: Legal Research (Jakarta: Sinar Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2nd ed. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000).
- G. Karta Sapoetra dan RG Widianingsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuan, Armico, Bandung, 1992., hlm.2.

- Istanto, B., Zulkarnain, A., & Resmiatini, E. (2024). Pemanfaatan Barcode untuk Pencatatan Transaksi pada Sistem Penggajian Pegawai Borongan berbasis.
- Jonaedi Efendi and Johnny Ibrahim, Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris, 2nd ed. (Jakarta: Prenada Media, 2018), 124.
- Johny Ibrahim, Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, (Surabaya: Bayumedia, 2008), hal. 295
- Mulyadi, Sistem Akuntansi (Jakarta: Salemba Empat, 2008), 373 Nyoman Putu B, Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum, Setara Pres, Malang, 2016, h. 137.
- Nukto Arfawie Kurdie, Telaah Kritis Negara Hukum, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2005, hlm, 19.
- R Soepomo, Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri, 13th ed. (Jakarta: Pradnya Paramita, 1994), 1-2.
- R. Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hm. 49.
- Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 13 dan 14. Grafika, 2022), 52.
- Soemarso, Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi Kelima (Jakarta : Salemba Empat, 2009), 307.
- Soedjono Dirjosisworo, Pengantar Ilmu Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2001, hlm. 131.
- Satjipto Raharjo, Sisi-Sisi Lain dari Hukum Di Indonesia, Kompas, Jakarta, 2003, hlm, 121.
- Widodo Hartono and Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, 2nd ed. (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), 10.
- Zaenal Asyikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008, h. 95 Philipus M Hadjon, "Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila", Bandung : Armico 2003, hlm 42
- ARTIKEL/ JURNAL :
- Perkasa, F. A., M. Adaninggar, & Wijaya, M. M. (2024). Perspektif Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam Sistem Ketenagakerjaan Indonesia. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 3 (!), 46-62. <https://doi.org/10.572348/civilian.v3i1.1669>
- Ramadhani. H., Marliyah. M., & Rahmani N. (2023). Analisis Sistem Upah Buruh Harian Lepas Dalam Peningkatan Kesejahteraan Buruh Di Kota Medan Perspektif Ibnu Taimiyah. *Reslaj : Religion Education Social Journal*, 6(1), 674-682. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.4778>
- Pendidikan Kewarganegaraan, 3(1), 48-62. <https://doi.org/10.572349/civilia.v3i1.1669>
- Rai Mantili, Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Serikat Pekerja dengan Perusahaan melalui Combined Process (Med-Arbitrase), *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No. 1 September 2021.
- Vaganti Safa Sukma Rubianti, "Tinjauan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pelanggaran Hak Istimewa Buruh Perempuan PT Aice", *Media Hukum Indonesia (MHI)*, Vol. 2, No. 2, 2024. Hal. 310-320, <https://ojs.darulhuda.or.id/index.php/MHI/index>
- Wawancara tersetruktru dengan Manager Produksi PT. Kemasan Lestari tanggal 21 September 2023
- Willa Wahyuni, "Tiga Jenis Metodologi Untuk Penelitian Skripsi Jurusan Hukum,"

Hukum Online, last modified 2023, accessed November 17, 2023,
<https://www.hukumonline.com/berita/a/tiga-jenis-metodologi-untuk-penelitian-skripsi-jurusan-hukum-lt6458efc23524f/?page=1>.
 Hadjon, dkk., Pengantar Hukum Administrasi Negara, Gajah Mada University.
 Yogyakarta, hlm. 1. [1.https://Repository.Usm.Ac.Id/Fis/Skripsi/A11A/2016/A.111.16.0089/A.111.16.0089-05-20200220030800.Pdf](https://Repository.Usm.Ac.Id/Fis/Skripsi/A11A/2016/A.111.16.0089/A.111.16.0089-05-20200220030800.Pdf),” n.d. BAB-II-

PERATURAN PERUNDANG

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 KUHPerdara (Kitap Undang-Undang Hukum Perdata.)
 Undang-Undang Nomor. 3 tahun 1992 Tentang Jamsostek
 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia
 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 TAHUN 2020 Tentang Cipta Kerja
 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja waktu Tertentu, alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.
 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
 Undang-Undang Nomor. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan