

**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA PEKERJA  
OUTSOURCING MENURUT UNDANG-UNDANG CIPTA  
KERJA (KLASTER KETENAGAKERJAAN) PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 35 TAHUN 2021 PADA BADAN  
USAHA JASA PENGAMANAN (BUJP) BIDANG SATPAM  
PADA PT.GARDA BERSATU NUSANTARA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum (S.H)



**Oleh :**

**NISRINA QURROTA A'YUN**

**NPM :171010180**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2021**

## ABSTRAK

Peraturan mengenai perjanjian kerja telah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan, salah satu bentuk perjanjian kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PT.Garda Bersatu Nusantara merupakan perusahaan penyedia jasa yang dimana mempekerjakan pekerjaanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang bergerak dibidang ketenagakerjaan. Masalah yang sering terjadi didalam outsourcing adalah banyaknya perusahaan yang sewenang-wenang atas hak-hak pekerja. Hal ini terjadi pada pekerja Perjanjian Waktu Tertentu PT. Garda Bersatu Nusantara.

Dalam penelitian ini, penulis mengangkat permasalahan yang jadikan bahan penelitian yaitu Bagaimana sistem kerja pekerja outsourcing di Perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan bidang satpam pada PT.Garda Bersatu Nusantara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan) dan Bagaimana sistem pengupahan bagi pekerja outsourcing di perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan bidang satpam pada PT.Garda Bersatu Nusantara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan)

Berdasarkan Jenis dari penelitian ini yaitu observational research yang dilakukan dengan cara survey, penulis langsung turun ke lapang untuk memperoleh dan mengumpulkan datanya melalui wawancara. Sifat penelitian bersifat deskriptif yaitu untuk memberikan informasi yang menjelaskan secara terperinci mengenai Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pekerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan Pada Badan Usaha Jasa Pengamanan(BUJP) Bidang Satpam Pada PT. Garda Bersatu Nusantara Pekanbaru

Hasil penelitian penulis bahwa pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan PT. Garda Bersatu Nusantara dengan Pekerja Satpam belum terealisasi dengan baik. Dikarenakan masih bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, seperti jam kerja yang tidak sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, upah yang dibawah UMK, tidak adanya upah kerja lembur untuk pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dikarenakan kurangnya efesiensi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sehingga mengakibatkan masih banyaknya pengusaha yang melanggar aturan-aturan yang di jelaskan didalam Undang-Undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Outsourcing, Perusahaan Penyedia Jasa (PJP), PKWT

## ABSTRACT

Regulations regarding work agreements have been regulated in the Job Creation Law PP No.35 of 2021 Labor Cluster, one form of work agreement is a Specified Time Work Agreement. PT.Garda Bersatu Nusantara is a service provider company which employs workers with a fixed-time work agreement engaged in the manpower sector. The problem that often occurs in outsourcing is the number of companies that arbitrage workers' rights. This is the case with PT. The United Guard of the Archipelago.

In this study, the authors raise a problem that is used as research material, namely How the work system of outsourcing workers in the Security Service Company in the security sector at PT. Garda Bersatu Nusantara Based on Government Regulation Number 35 of 2021 (employment cluster) and How is the wage system for outsourcing workers Security Service Business Entity companies in the security sector at PT.Garda Bersatu Nusantara Based on Government Regulation Number 35 of 2021 (Employment Cluster).

Based on the type of this research, namely observational research conducted by means of a survey, the author immediately went to the field to obtain and collect data through interviews. The nature of the research is descriptive, namely to provide information that explains in detail about the implementation of the Outsourcing Worker Work Agreement according to the Job Creation Law, Government Regulation No.35 of 2021 Employment Cluster at Security Service Business Entities (BUJP) in the Security Service Sector at PT. Garda Bersatu Nusantara Pekanbaru

The results of the author's research show that the implementation of a certain time work agreement made by PT. Garda Bersatu Nusantara and Security Guard Workers have not been implemented properly. Because it is still contrary to the prevailing laws and regulations, such as working hours that are not in accordance with the prevailing laws and regulations, wages that are below the UMK, there is no overtime pay for workers on a certain time working agreement due to the lack of efficiency of the supervision carried out by the Office of Manpower and Transmigration, resulting in many employers who violate the rules described in the Law on Job Creation PP No.35 of 2021 Employment Cluster.

Keywords: Outsourcing, Service Provider Companies (PJP), PKWT

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah subhanahu wa ta'ala karena berkat rahmat dan hidayah- Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai waktu yang telah direncanakan dengan judul “Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pekerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan Pada Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Bidang Satpam Pada PT. Garda Bersatu Nusantara” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Universitas Islam Riau. Shalawat beriring salam tak lupa juga penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW dan seluruh umat islam yang telah mengikuti semua ajarannya. Semoga kelak kita mendapatkan syafa'at di akhir nanti.

Dalam menuliskan sebuah skripsi ini tentunya membutuhkan perjuangan serta dorongan dari berbagai pihak. Tidak lupa penulis juga ingin mengucapkan terimakasih atas pengorbanan, motivasi serta arahnya kepada pihak-pihak yang terlibat, antara lain:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L. selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau;
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

3. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang memberikan kesempatan dan ilmunya di bangku kuliah ini;
4. Ibu Dr. Desi Apriani, S.H., M.H selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang memberikan kesempatan dan ilmunya di bangku kuliah ini;
5. Bapak S. Parman, S.H., M.H selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmunya serta arahan selama di bangku kuliah ini;
6. Bapak Dr. Zulkarnaini Umar, S.H., S.Ag., MIS selaku Ketua Departemen Hukum Perdata yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penelitian ini;
7. Bapak Prof. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah menyediakan waktu serta bimbingan dan dukungan dalam proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi;
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan yang bermanfaat sebagai bekal bagi penulis untuk dikemudian harinya;
9. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Staf IT Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah memberikan kemudahan dan Pelayanan Administrasi yang tulus selama penulis mengikuti Pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau;

10. Bapak Riko Candra, S.H., M.H., M.CPL selaku Direktur PT. Garda Bersatu Nusantara yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti di Perusahaannya dan bersedia untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi hingga tahap akhir;
11. Bapak Ishak, S.H selaku HRD PT. Garda Bersatu Nusantara yang telah bersedia meluangkan waktunya dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi hingga tahap akhir;
12. Kepada Bapak Muhammad Paisal selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang telah meluangkan waktunya dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini;
13. Kepada Orang Tua dan Keluarga yang telah mendukung, memberikan motivasi, mendoakan serta membantu dalam menyelesaikan penelitian skripsi hingga akhir;
14. Kepada sahabat Andre Geofani, Galu Dwi YalFino, Della Syafira Ulfa, Indah Widyarti, Yusriana Anisa Rahmi, Annisa V Ridhanti, Jumilah, Naila Izzati Zoelvi;
15. Kepada Responden yang telah memberikan kesediaan waktu untuk turut mendukung bagi penelitian penulis;
16. Pihak yang terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Tidak ada yang dapat peneliti berikan untuk membalas jasa-jasa kalian kecuali dengan ucapan terimakasih dan doa;

Kemudian penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya terdapat kekurangan baik dalam penulisan maupun penafsiran kalimat. Untuk itu penulis

mengharapkan kritik dan saran yang dapat memberikan tambahan ilmu demi terciptanya sebuah kesempurnaan dalam penulisan ini. Terimakasih

Pekanbaru, 28 Februari 2021

Nisrina Qurrota A'yun



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>BERITA ACARA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING.....</b>	<b>vii</b>
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PENGUJI.....</b>	<b>viii</b>
<b>BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>x</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Tinjauan Pustaka.....	9
E. Konsep Operasional.....	15
F. Metode Penelitian.....	16
<b>BAB II TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	20
B. Tinjauan Umum Tentang Upah.....	40

C. Tinjauan Umum Tentang Profil PT.Garda Bersatu Nusantara.....	50
---	----

### **BAB III HASIL PENELITIAN**

A. Sistem Kerja Outsourcing di Perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan Bidang Satpam pada PT.Garda Bersatu Nusantara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan).....	54
B. Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Outsourcing di Perusahaan Usaha Jasa Pengaman Bidang Satpam Pada PT.Garda Bersatu Nusantara Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan).....	69

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	81
-----------------------------	----

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR SINGKATAN

BUJP	: Badan Usaha Jasa Pengamanan
BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
KEPMENAKERTRANS	: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Indonesia dan Transmigrasi
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PKWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PJP	: Perusahaan Penyedia Jasa
PP	: Peraturan Pemerintah
SDM	: Sumber Daya Manusia
SOP	: Standard Operational Procedure
UMK	: Upah Minimum Kabupaten/Kota

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia setiap tahunnya meningkat tidak hanya itu angka pengangguran dan angka kemiskinan di Indonesia meningkat juga. Kebutuhan yang mahal dan jumlah lapangan kerja yang semakin sedikit membuat timbulnya kejahatan yang dapat meresahkan masyarakat. Hal ini membuat pemerintah mengambil langkah untuk mensejahterakan masyarakat dan membuat lapangan kerja bagi masyarakat.

Dengan menciptakan lapangan pekerjaan agar dapat meningkatkan perekonomian di Indonesia, pemerintah mengupayakan kesejahteraan dibidang ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak. Maksudnya adalah bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak.

Salah satu bentuk upaya pemerintah dalam menangani pengangguran adalah Outsourcing atau yang biasa lebih dikenal dengan alih daya. Dampak dari ketatnya saingan bisnis dan pesatnya perkembangan dibidang ekonomi di Indonesia akhir-akhir ini, membuat pelaku bisnis berupaya untuk meningkatkan daya saing agar mampu bertahan dengan pelaku bisnis lainnya. Yang kemudian pengusaha lebih memfokuskan kepada inti perusahaan mereka dan untuk

mengurangi resiko terhadap proses pelaksanaan kerja dan untuk menekankan biaya tenaga kerja.

Banyaknya kalangan dari dunia usaha yang menyerahkan sebagian pekerjaan tertentu (penunjang pekerjaan) Praktek kerja kontrak (outsourcing) kepada pihak ketiga atau Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PJP) atau Perusahaan Pemborong Pekerjaan. Di masing-masing perusahaan memiliki visi dan misi yang dapat menarik perusahaan lain untuk bekerja sama dengan perusahaan tersebut. Tidak hanya itu perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja juga harus memberikan fasilitas yang memadai kepada para pekerjanya guna untuk meningkatkan kualitas kerja buruh/pekerjanya sesuai dengan Undang-undang tentang Ketenagakerjaan.

Outsourcing sendiri sudah menjadi tren diberbagai negara-negara didunia, dimana penggunaan jasa outsource telah dilakukan secara lintas negara. Contohnya seperti Amerika Serikat sendiri dapat melakukan penghematan sebesar 45,34 miliar USD dengan menggunakan jasa outsourcing. (Tunggal, Hadi Setia, 2013, p. 19)

Salah satu alasan pemerintah memperbolehkan sistem outsourcing adalah sebagai bentuk usaha yang dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi banyak masyarakat pada saat ini, sehingga diperlunya fleksibilitas dan adaptasi dalam lingkungan pasar kerja. (Agusmidah, 2011, p. 32)

Secara umum pengertian outsourcing adalah sistem kerja yang perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab didalam perusahaannya kepada pihak ketiga. Menurut Husni outsourcing adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk

melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan lain, melalui perusahaan penyedia jasa pekerja. (Husni, Lalu, 2010)

Sedangkan dalam Pasal 1 ayat 14 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 pengertian outsourcing atau alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 20 ayat 1 yang menyatakan bahwa perusahaan alih daya (outsourcing) harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Outsourcing sendiri terbagi menjadi dua yaitu:

a. Pemborong pekerjaan

Dalam Kepmenakertrans perjanjian pemborongan pekerjaan adalah terjadinya perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan yang membuat hak dan kewajiban para pihak.

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan terdiri dari dua hubungan hukum, yang pertama yaitu perjanjian pemborongan dengan perusahaan penerima pemborong (antara badan hukum) dan yang kedua perjanjian kerja pemborongan pekerjaan (antara pekerja dengan perusahaan pemborong pekerja). (Farida, Ike, 2019, p. 144)

Kepmenakertrans No.220 tahun 2004 menjelaskan lebih rinci mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborongan sebagai berikut:

1. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan umum
2. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
3. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
4. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

b. Penyedia Jasa

Penyedia jasa buruh/pekerja adalah pemberian wewenang untuk mengerjakan tugas atau perintah kepada pihak ketiga guna untuk menunjang perusahaan tersebut tanpa merekrut tenaga kerjanya secara langsung melainkan meminta kepada perusahaan penyedia jasa. (Farida, Ike, 2019, p. 156)

Pada dasarnya outsourcing merupakan kesepakatan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan atau kesepakatan buruh/pekerja dengan perusahaan penyedia jasa. Meskipun sudah mendapatkan kesepakatan kerja antara kedua belah pihak yang bersangkutan, namun apabila diteliti lebih jauh lagi maka akan terlihat hal-hal ketidakadilan yang terjadi didalamnya.

Buruh/pekerja outsourcing berbeda dengan karyawan tetap, perbedaan tersebut langsung dialami para pekerja PKWT dibandingkan dengan PKWTT baik dalam kesejahteraannya maupun kepastian dimasa depannya. Didalam

outsourcing tak luput dengan perlindungan hukum, banyaknya pelanggaran yang terjadi didalam praktiknya yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti Pembayaran Upah yang terkendala. (Farida, Ike, 2019, p. 79)

Tidak hanya itu kadang perselisihan hubungan industri pada praktiknya terjadi karena adanya pertentangan antara pengusaha dan buruh dalam menetapkan ketentuan outsourcing. (Pakpahan, Muchtar dan Ruth Damaihati, 2010, p. 118)

Apabila ada peraturan dilanggar oleh buruh/pekerja outsourcing, maka yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan masalah sengketa adalah perusahaan penyedia jasa(PJP). Dan Perusahaan pemberi pekerjaan tidak memiliki wewenang untuk dapat menyelesaikan sengketa tersebut. (Fariana, 2012, p. 33)

Hal ini telah diatur didalam pasal 18 ayat 3 Undang-Undang Cipta Kerja PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan: Perlindungan buruh/pekerja, upah, kesejahteraan, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

Meskipun dalam penyediaan jasa pekerja, perusahaan Penyedia jasa Pekerja (PJP) dapat membuat perjanjian kerja secara PKWT dan PKWTT, pada dasarnya perjanjian kerja yang dibuat atau yang sering digunakan oleh perusahaan PJP adalah PWKT. Karena perjanjian kerja ini dianggap lebih fleksibel bagi perusahaan dan memiliki kemungkinan perusahaan pemberi kerja dapat berubah-ubah.

Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan/pengusaha maka perlu adanya campur tangan pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum. Perlindungan yang dimaksud bertujuan supaya dalam hubungan kerja dapat terjamin adanya keadilan maupun perlindungan terhadap hak asasi manusia (pekerja) merupakan tujuan dari perlindungan hukum. (Fithriatus, Shalihah, 2017, p. 151)

Untuk mendapatkan hak-hak para buruh/pekerja ini sudah diatur dalam putusan MK No.27/PUU-IX/2011 mencakup 2 hal yaitu :

- a. Jaminan kelangsungan Kerja
- b. Jaminan perlindungan hak-hak.

Perbedaan antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak ini diatur dalam pasal 2 ayat 4 Undang-Undang Cipta Kerja PP No. 35 tahun 2021 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian Kerja dibuat untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian Kerja Waktu tertentu diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian pada tahun 2004 dikeluarkan peraturan pelaksanaannya berupa Keputusan Menteri (kepmen) Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu. Dalam Kepmen tersebut mengatur bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Kemudian pemerintah mengeluarkan peraturan baru yaitu Undang-Undang Cipta kerja PP No.35 Tahun 2021 klaster Ketenagakerjaan, Peraturan yang baru saat ini membahas lebih rinci lagi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dan diupayakan dapat melindungi buruh/pekerja dan memberikan kepastian hukum.

Ada beberapa hal yang menjadi masalah dalam outsourcing di Indonesia, yang pertama adalah keberadaan oknum yang melanggar Undang-Undang Cipta Kerja. Oknum tersebut bisa saja berasal dari sisi perusahaan yang menggunakan jasa outsourcing maupun perusahaan yang menyelenggarakan outsourcing, yang tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja atau buruh outsourcing. Yang kedua adalah minimnya pengawas dari pemerintah dalam menindak oknum-oknum yang melanggar peraturan.

Dalam penelitian ini yang dibahas adalah pekerja waktu tertentu pada PT.Garda Bersatu Nusantara di kota Pekanbaru. Hal ini yang membuat penulis akan membahas permasalahan yang terjadi di dalam perjanjian kerja/kontrak kerja yang dibuat secara tertulis yang dilakukan oleh penyedia jasa yaitu PT.Garda Bersatu Nusantara (pihak 1) dengan pekerja (pihak 2) yang dimana terjadi pelanggaran hukum atau tidak sesuai dengan Undang-undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 seperti: Upah dibawah UMR, tidak adanya jaminan ketenagakerjaan, jam kerja yang berlebihan, tanggung jawab yang besar dan permasalahan lainnya yang tidak sesuai dengan undang-undang.

Kurangnya masyarakat yang tahu mengenai hal ini untuk itu peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi penelitian dengan judul : **“Pelaksanaan Perjanjian Kerja Pekerja Outsourcing Menurut Undang-Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pada Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) Bidang Satpam Pada PT. Garda Bersatu Nusantara Pekanbaru”**

### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah maka, perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Sistem Kerja Outsourcing di Perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan Bidang Satpam pada PT.GARDA BERSATU NUSANTARA Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan)?
2. Bagaimana Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Outsourcing di Perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan Bidang Satpam pada PT.GARDA BERSATU NUSANTARA Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan) ?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian
  - a. Untuk dapat memahami sistem kerja pekerja outsourcing di perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan bidang satpam pada PT.GBN

- b. Untuk mengetahui sistem pengupahan bagi pekerja outsourcing di perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan bidang satpam pada PT.GBN

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan dapat menambah wawasan bagi pembaca mengenai outsourcing
- b. Sebagai tambahan literatur untuk pembaca mengenai perjanjian kerja

## D. Tinjauan pustaka

### 1. Perjanjian Kerja

Sebelum adanya sistem kerja antara kedua belah pihak yaitu perusahaan dengan pekerjanya saling mengikatkan diri, maka lahirlah perjanjian. Dalam hal ini sebagaimana diatur dalam pasal 1313 KUHPerdara yang menegaskan: Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Perjanjian timbul dari persetujuan para pihak yang kemudian diikuti dengan adanya hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian kerja memiliki 3 unsur yaitu:

1. Adanya upah
2. Pekerjaan
3. Adanya instruksi yang diberikan oleh majikan atau pengusaha.

Perjanjian perburuhan berbeda dengan:

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu atau penyedia jasa pekerja
2. Perjanjian pemborong pekerjaan

Sedangkan dalam PP No.35 Tahun 2021 perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja dilakukan pada saat atau sebelum dilakukannya penerimaan buruh/pekerja. Pada dasarnya perjanjian ini memuat tentang jenis kerja (PKWT atau PKWTT), kapan dimulainya dan berakhirnya bekerja, apa saja tanggung jawab pekerja, jabatan yang didapatkan (jika ada), berapa besarnya upah yang diterima, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, serta hak dan kewajiban.

Setelah adanya perjanjian kerja maka timbullah hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan perusahaan. Secara umum pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang timbul atau saling mengikatkan diri antara pihak buruh/pekerja dengan pihak perusahaan. Dengan adanya hubungan kerja ini terciptanya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dengan perusahaan. Hal ini telah diatur didalam Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan PP No. 35 tahun 2021 pasal 1 ayat 1 yaitu:

- a. Adanya pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan karena perkerjaan merupakan objek dari perjanjian dan menjadi syarat sah perjanjian itu sendiri.

- b. Adanya upah

Selain adanya pekerjaan, upah juga merupakan hak bagi pekerja dan buruh.

c. Adanya perintah

Perintah yang diberikan oleh pengusaha/majikan kepada buruh/pekerja untuk melakukan pekerjaan. (Farida, Ike, 2019, p. 57)

Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa adanya unsur keharusan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan kehendak orang lain. (Budiono, Abdul R, 2011, p. 31)

Dalam Pasal 1601a KUHPerdara yang menjelaskan perjanjian kerja dengan istilah perjanjian perburuhan yang dapat diartikan sebagai bahwa buruh/pekerja mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikannya dengan upah selama waktu yang tertentu.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pemerintah No. 35 Tahun 2021 yang mengartikan perjanjian kerja sebagai perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh kedua belah pihak maka perjanjian tersebut merupakan peraturan bagi yang membuatnya. Maksudnya apabila mereka melakukan perjanjian, maka kedua belah pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban yang telah disepakati.

Biasanya perjanjian kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak yaitu perjanjian tertulis karena perjanjian tertulis lebih efektif dan memiliki kekuatan hukum atau dapat sebagai bukti apabila terjadinya wanprestasi.

Menurut pasal 18 ayat 2 Undang-undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Klaster Kaetenagakerjaan menyebutkan PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis.

Dalam undang-undang cipta kerja sistem kerja outsourcing terbagi menjadi 2 yaitu: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

#### 1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja yang dilakukan antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk membuat hubungan kerja dalam waktu tertentu.

#### 2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) yaitu perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk membuat hubungan kerja tetap.

#### 2. Pengertian Pengupahan

Upah merupakan hak bagi buruh/pekerja yang sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan sebagai hasil dari kerja atau jasa dalam perusahaan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam pasal 1 ayat 6 Undang-undang Cipta Kerja PP No. 35 Tahun 2021 tentang ketenagakerjaan, pengertian upah adalah hak buruh/pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh/pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh/pekerja dan keluarganya atas suatu perkerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Pengupahan menjadi masalah yang sampai saat ini belum tersedlesaikan dalam bidang ketenagakerjaan, baik perusahaan penyedia jasa, perusahaan pemborong atau perusahaan pemberi pekerjaan. Dimana masih lalai dalam memberikan upah kepada pekerjanya atau tidak memenuhi peraturan perundang-undangan. Misalnya: pemberian upah dibawah UMR, pemotongan upah yang dilakukan oleh perusahaan tanpa adanya persetujuan pekerja.

Pada ketentuan Pasal 28D ayat (2) Undang-undang Dasar 1945 mengatur hak konstitusi pekerja untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Agar dalam pengupahan dapat memberikan jaminan kepastian hukum kepada masyarakat, maka pemerintah harus ikut adil dalam mengurus dan menyelesaikan permasalahan mengenai pengupahan dengan menetapkan peraturan perundang-undangan.

Dalam Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa:

1. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana di maksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijaksanaan pengupahan yang melindungi para pekerja.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a. Upah minimum
  - b. Upah kerja lembur
  - c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
  - d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
  - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah
  - g. Denda dan potongan upah
  - h. Hal-hal yang diperhitungkan dengan upah
  - i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
  - j. Upah untuk pembayaran pesangon dan
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dengan begitu perlu adanya upah minimum, upah minimum adalah standart upah yang dibuat oleh pemerintah yang bertujuan agar sesuai dengan kebutuhan para buruh/pekerja. Upah Minimum (UM) setiap daerah berbeda karena dilihat dari segi pendapatan daerah atau pajak daerah dan harga kebutuhan pokok didaerah tersebut. Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan buruh/pekerja adalah untuk melindungi para pekerja dari ketidakadilan pengusaha. (Thamrin, S, 2017, p. 110)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.7 Tahun 2013 tentang upah minimum:

1. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi
2. Gubernur dalam menetapkan Upah Minimum Kabupaten/kota (UMK) memperhatikan rekomendasi Dewan Pengupahan Provinsi dan rekomendasi Bupati/Walikota
3. Rekomendasi sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dan (2) yang disampaikan kepada Gubernur oleh Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan

#### **E. Konsep Operasional**

Untuk menghindarkan kesalahpahaman terhadap penelitian ini maka penulis perlu memberikan pembahasan mengenai pengertian yang terdapat didalam judul penelitian berikut ini :

1. Outsourcing adalah sistem kerja yang dimana perusahaan memberikan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaannya kepada pihak ketiga
2. Perusahaan alih daya atau outsourcing adalah perusahaan yang berbentuk Badan Hukum (PT) atau pihak ketiga yang memberikan jasa kepada perusahaan lain guna untuk melaksanakan tugas dari perusahaan tersebut

3. Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara lisan atau tertulis yang dilakukan antara kedua belah pihak yang menimbulkan hak dan kewajiban
4. Kesejahteraan buruh/pekerja adalah terpenuhinya hak-hak buruh/pekerja sesuai dengan kesepakatan yang berlaku tanpa ada hambatan, misalnya dalam pengupahan, jaminan sosial dan lain sebagainya.
5. Buruh/pekerja adalah orang yang bekerja di perusahaan penerima pemborong atau penyedia jasa pekerja dan mendapatkan upah atau bisa dalam bentuk lain

#### **F. Metode Penelitian**

1. Jenis dan Sifat Penelitian
  - a. Jenis Penelitian

Berdasarkan Jenis dari penelitian ini yaitu observational research yang dilakukan dengan cara survey, penulis meneliti secara langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang konkret guna untuk mendukung teori-teori dalam penelitian.

- b. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini termasuk deskriptif yaitu untuk memberikan informasi yang menjelaskan secara terperinci mengenai data yang didapat dilapangan dan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja pekerja outsourcing menurut undang-undang cipta kerja (klaster ketenagakerjaan) peraturan

pemerintah no. 35 tahun 2021 pada badan usaha jasa pengamanan(BUJP) bidang satpam pada PT. Garda Bersatu Nusantara Pekanbaru

## 2. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di perusahaan Penyedia jasa (outsourcing) pada PT.Garda Bersatu Nusantara (PT.GBN) beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.125 (Lt.2) Kec.Bukit Raya Pekanbaru

## 3. Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja (satpam) yang berjumlah 21 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yang berjumlah 5 orang. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengupahan yang tidak sesuai dengan UMR, tidak adanya BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan kepada pekerja, waktu kerja yang tidak sesuai dengan undang-undang.

**Tabel I.1**  
**Jumlah Populasi dan Sampel**

No.	Responden	Populasi	Sampel
1	Direktur PT. Garda Bersatu Nusantara	1	1
2	Manager HRD PT.Garda Bersatu Nusantara	1	1
3	Pekerja PT. Garda Bersatu Nusantara	21	5
<b>Jumlah Total</b>		24	7

Sumber : Data Lapangan Tahun 2020

#### 4. Sumber Data

##### a. Data Primer

Penulis melakukan pengambilan data yang dilakukan secara langsung dengan mewawancarai kepada narasumber atau pihak yang terkait secara langsung untuk menanyakan permasalahan yang diteliti dengan responden

##### b. Data Sekunder

Penulis melakukan pengambilan data dari literatur yang dapat digunakan untuk memperkuat tentang teori-teori maupun hukum yang berhubungan dengan judul penulis

#### 5. Alat Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Pengambilan data yang dilakukan secara langsung kepada narasumber atau pihak terkait mengenai objek yang diteliti oleh penulis

#### 6. Analisis Data

Gabungan dari data primer dan data sekunder yang kemudian dibagi menjadi dua kelompok yang berhubungan dengan dua permasalahan yang diteliti dan kemudian diuraikan secara jelas baik dalam aspek hukum, pendapat para ahli maupun peraturan perundang-undangan

#### 7. Metode Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan dengan gabungan data yang tersusun kemudian membuat kesimpulan secara umum dan spesifik penulis menarik kesimpulan dengan metode induktif



## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

Pengertian perjanjian menurut pasal 1313 KUHPerdara yang berbunyi suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan: bahwa untuk sahnya perjanjian diperlukan 4 syarat yaitu :

1. Adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya
2. Kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu; dan
4. Suatu sebab (causa) yang halal.

Dengan memenuhi syarat tersebut maka seseorang dapat membuat perjanjian apa saja. Perjanjian yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang dibuat secara sah akan menjadi undang-undang bagi yang membuatnya, maka perjanjian tersebut mengikat kedua belah pihak dan menimbulkan hak dan kewajiban. Secara umum perjanjian kerja adalah perjanjian antara pemberi pekerjaan dengan buruh/pekerja yang didalamnya mengatur mengenai syarat kerja dan ketentuan kerja.

Secara umum perjanjian kerja adalah perjanjian antara pemberi pekerjaan dengan buruh/pekerja yang didalamnya mengatur mengenai syarat kerja dan ketentuan kerja. Selain itu, pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja dengan imbalan

menerima upah dari pihak kedua (majikan) dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh tersebut dan membayar upah. (Zaeni, Ashadie, 2007, p. 47)

Istilah perjanjian kerja sendiri menurut pasal 1 ayat 8 Undang-Undang Cipta Kerja PP No. 35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan yang mengartikan perjanjian kerja adalah perjanjian antara buruh/pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Menurut pasal 1601a KUHPerdara menyebutkan bahwa perjanjian tersebut dengan istilah Perjanjian Perburuhan yaitu: sebuah perjanjian dengan mana pihak satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dapat menimbulkan hubungan kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian Kerja sendiri terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Perjanjian secara lisan

Perjanjian biasanya dilakukan secara tertulis namun, bisa juga dilakukan secara lisan. Dalam pasal 2 ayat 2 menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Meskipun perjanjian ini dibuat secara lisan tetapi perjanjian tersebut tetap mengikat para pihak, namun apabila salah satu pihak melanggar dari isi yang telah diperjanjikan. Maka pihak yang lainnya sangat sulit untuk menggugatnya atau tidak adanya bukti yang nyata.

## 2. Perjanjian kerja secara tertulis

Perjanjian tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan, upah, serta hak dan kewajiban para pihak.

Pada umumnya Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat buruh/pekerja;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
6. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan buruh/pekerja;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
8. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja timbul dari persetujuan para pihak yang kemudian diikuti dengan adanya hubungan kerja secara tertulis maupun lisan yang mengatur mengenai hak dan kewajiban para pihak yaitu pemberi kerja dengan buruh/pekerja.

Menurut pasal 1 ayat (4) Undang- Undang No.13 Tahun 2003, yang dinamakan pemberi pekerjaan adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian perusahaan dalam pasal 1 ayat 4 Undang-Undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan yaitu:

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

Menurut Abdul Kadir Muhammad (Muhammad, Abdul Kadir, 2000), dijelaskan bahwa didalam suatu perjanjian terdapat unsur-unsur yaitu :

- a. Ada pihak-pihak

Pihak-pihak yang membuat perjanjian minimal harus dua orang, para pihak harus bertindak sebagai subjek dari perjanjian tersebut. Yang mana subyek bisa terdiri dari manusia atau badan hukum. Apabila subyeknya terdiri dari manusia maka, manusia tersebut harus dewasa dan cakap dalam hubungan hukum.

- b. Ada persetujuan antara pihak-pihak

Sebelum membuat suatu perjanjian para pihak harus bersama-sama menyetujui isi yang ada diperjanjian tersebut, karena perjanjian tersebut akan menimbulkan hak dan kewajiban para pihak yang bersangkutan.

- c. Ada tujuan yang dicapai

Dalam membuat perjanjian para pihak haruslah memiliki tujuan yang ingin dicapai, dengan perjanjianlah tujuan para pihak dapat tercapai secara bersama-sama tanpa adanya kerugian yang terjadi kepada kedua belah pihak.

- d. Ada prestasi yang harus dilaksanakan

Didalam perjanjian terdapat hak dan kewajiban para pihak yang saling bellawanan. Apabila pihak pertama melaksanakan kewajibannya maka pihak lain (pihak kedua) mendapatkan haknya, begitu pula sebaliknya.

- e. Ada bentuk tertentu

Suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis maupun lisan

- f. Ada syarat-syarat tertentu

Adapun syarat sah perjanjian harus memenuhi pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa sahnya perjanjian harus memenuhi syarat yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
- b. Kecapakan untuk membuat suatu perikatan;
- c. Suatu hal tertentu
- d. Suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja diatur juga dalam pasal 52 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan antara kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;

3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan.

Selanjutnya, objek perjanjian kerja harus halal yaitu tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur harus disebutkan secara jelas didalam perjanjian kerja. Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif yang artinya harus dipenuhi semuanya dan kemudian baru dikatakan perjanjian tersebut itu sah. (Husni, Lalu, 2010, p. 57)

Dapat dipahami bahwa dalam perjanjian kerja yang dibuat dapat menimbulkan hak dan kewajiban yang timbul dari pihak-pihak yang bersepakat. Pada dasarnya perjanjian tidak harus dibuat secara tertulis, tetapi biasanya perjanjian kerja dibuat secara tertulis dengan tujuan apabila terjadi wanprestasi maka dapat digunakan sebagai bukti yang kuat.

Perjanjian outsourcing terbagi menjadi dua:

1. Perjanjian Pemborong Pekerjaan

Perjanjian pemborong pekerjaan adalah Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborong pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban. Bentuk perjanjian pemborong pekerjaan yaitu perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan yang harus dilakukan secara tertulis, begitu pula hubungan kerja antara perusahaan

pemborong pekerjaan dengan pekerja harus diatur di dalam perjanjian kerja secara tertulis.

Dalam membuat perjanjian pemborong pekerjaan (outsourcing) perlu memperhatikan syarat-syarat pelaksanaan sebagai berikut:

- 1) Para pihak harus berbadan hukum
- 2) Perusahaan pemborong pekerjaan harus sudah memiliki perizinan dari dinas ketenagakerjaan
- 3) Perjanjian sebaiknya mencantumkan tentang pihak mana yang akan membayar hak-hak pekerja pada saat berakhirnya hubungan kerja, atau pada saat perjanjian pemborongan pekerjaan berakhir.

**Tabel II.1**  
**Perbedaan Penyedia Jasa dan Pemborong Pekerjaan**

NO.	Penyedia Jasa	Pemborong Pekerjaan
1.	Berdasarkan perjanjian penyediaan jasa buruh/pekerja	Berdasarkan perjanjian pemborongan
2.	Buruh/pekerja melakukan pekerjaan berdasarkan perintah langsung dari perusahaan pemberi pekerjaan	Buruh/pekerja bekerja berdasarkan perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi pekerjaan
3.	Pengawasan terhadap pekerja/buruh langsung dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan	Pengawasan yang dilakukan terhadap pekerja/buruh dilakukan langsung oleh perusahaan outsourcing
4.	Biasanya lokasi kerja buruh/pekerja outsourcing tidak terpisah dari lokasi perusahaan	Biasanya lokasi kerja buruh/pekerja outsourcing terpisah dari lokasi kerja perusahaan pemberi pekerjaan

## Sambungan Tabel II.1

Pekerjaan	
-----------	--

Kutipan: Amin Widjaja,2018

Perusahaan penerima pemborongan harus mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan kepada Disnaker (Disnakertrans) kabupaten/kota di tempat pekerjaan dilaksanakan paling lama 30 hari kerja setelah perjanjian kerja ditandatangani oleh para pihak.

Dalam Permenaker No.19 Tahun 2012 Pasal 13, 14 dan 15 yang menyatakan syarat-syarat yang harus dipatuhi dalam Perjanjian Kerja Pemborongan Pekerjaan sebagai berikut:

- a. Wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja.
- b. Dibuat secara tertulis yang mengatur tentang hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan pekerjanya
- c. Dibuat berdasarkan PKWT atau PKWTT.

Bentuk hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborong pekerjaan dengan pekerja harus dibuat dalam perjanjian kerja tertulis. Hubungan kerja tersebut bisa saja didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) apabila telah memenuhi syarat-syarat PKWT sebagaimana dipersyaratkan di dalam pasal 59 undang-undang Ketenagakerjaan.

## 2. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja

Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja adalah perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan PJP yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak. Syarat-syarat di dalam perjanjian Penyedia jasa pekerja sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Dibuat dalam bentuk tertulis
- 2) Memuat jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan PJP.
- 3) Memuat Penegasan bahwa perusahaan PJP bersedia menerima pekerja dari perusahaan PJP sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi penggantian perusahaan PJP.
- 4) Hubungan kerja antara Perusahaan PJP dengan pekerja yang dipekerjakannya berdasarkan PKWT atau PKWTT.
- 5) Memuat kewajiban perusahaan untuk memenuhi pekerjaanya sesuai dengan perundang-undangan.
- 6) Harus didaftarkan kepada Disnaker kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan dengan melampirkan izin usaha PJP.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah hubungan kerja yang timbul dari perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mendapatkan upah. (Sutedi, Adrian, 2009, p. 48)

Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 sampai pasal 5 Undang-Undang Cipta Kerja PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

- a. Didasarkan atas jangka waktu atau selesainya perjanjian kerja waktu tertentu;
- b. Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis ataupun lisan;
- c. Hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan akan berakhir dalam waktu tertentu;
- d. Tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Menurut pasal 29 ayat 2 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 sebagai tindak lanjut dari Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011, mengatur bahwa dalam hal perjanjian kerja dibuat secara PKWT yang mana objek pekerjaannya tetap ada. Maka perjanjiannya harus memuat:

1. Jaminan kelangsungan kerja;
2. Jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan yang diperjanjikan;
3. Jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja untuk menetapkan upah.

Pada pasal 29 ayat 3 Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain menjelaskan mengenai hak-hak pekerja yang dimaksud diatas sebagai berikut:

1. Hak-hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;

2. Hak atas jaminan sosial;
3. Hak atas tunjangan hari raya;
4. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam seminggu;
5. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja;
6. Hak atas penyusuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui;
7. Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan/atau perjanjian kerja sebelumnya.

Dalam pasal 2 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan Perjanjian Kerja dibuat untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Dalam pasal 5 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat dalam untuk pekerjaan tertentu lainnya yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman atau;
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru,kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau masih dalam penjiakan.

Jangka waktu dalam pelaksanaan pekerjaan PKWT paling lama 5 (lima) tahun, sebagaimana telah diatur didalam Undang-Undang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan PP No.35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat 1 menyatakan PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dalam pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diuraikan diatas dapat dikatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan dalam pekerjaan yang tetap.

Sedangkan dalam pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi kep.100Men/VI/2004 diatur lebih lanjut mengenai persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terdiri atas 4 jenis kegiatan. Misalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bekerja musiman dan waktu yang kerja paling lama 3 tahun yang diatur sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pekerjaan yang pekerjaannya sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tersebut;
2. PKWT sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 tahun;
3. Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan;

4. Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan yang dinyatakan selesai;
5. Dalam PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;
6. Pembaharuan sebagaimana dimaksudkan Ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;
7. Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksudkan Ayat (6) tidak ada hubungan antara pekerja dengan pengusaha.

Menurut Kepmenakertrans No. KEP 100/MEN/VI/2004, Pasal 4 dan pasal 8 pembaharuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dapat dilakukan apabila melebihi dari batas waktu tenggang 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya masa kerja dan dapat dilakukan paling banyak 3 kali, tergantung dari jenis PKWTnya karena tidak semua PKWT dapat di perbaharui. PKWT yang dapat dilakukan sebanyak 3 kali, yakni PKWT (pertama), PKWT perpanjangan (kedua), dan PKWT pembaruan (ketiga). PKWT pertama yang dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 tahun, kemudia dapat diperpanjang (PKWT Kedua) untuk waktu paling lama 1 tahun. Selanjutnya PKWT (ketiga) pembaharuan dapat dilakukan dalam jangka waktu paling lama 2 tahun.

Dalam Pasal 12 Undang-Undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ini tidak dapat mensyaratkan masa percobaan dan apabila adanya

disyaratkan masa percobaan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka masa percobaan kerja yang disyaratkan tersebut tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) biasanya dibuat secara tertulis dan menggunakan Bahasa Indonesia, serta harus memenuhi syarat-syarat yaitu:

1. Mempunyai jangka waktu tertentu;
2. Berakhirnya suatu pekerjaan atau selesainya suatu pekerjaan dalam waktu tertentu;
3. Tidak adanya masa percobaan;
4. Dan apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak sesuai dengan ketentuan yang diatas, maka perjanjian kerja tersebut akan dianggap sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.

Adapun syarat-syarat formil, yang harus dipenuhi oleh suatu perjanjian kerja Waktu Tertentu adalah:

1. Kesepakatan kerja dibuat dalam rangkap 3;
2. Kesepakatan kerja yang telah dibuat harus didaftarkan kepada kantor departemen tenaga kerja setempat;
3. Biaya yang didapat dari pembuatan kesepakatan kerja akan ditanggung oleh pengusaha;
4. Kesepakatan kerja waktu tertentu harus memuat identitas, jenis pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak sebagai berikut:
  - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;

- b. Nama, alamat, umur dan jenis kelamin pekerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Besarnya upah/gaji dan cara pembayaran;
- e. Hak dan kewajiban pekerja;
- f. Hak dan kewajiban perusahaan;
- g. Syarat-syarat kerja;
- h. Jangka waktu berlakunya kesepakatan kerja;
- i. Tanggal kesepakatan kerja dibuat serta tanggal berlakunya;
- j. Lokasi atau tempat kerja.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat rangkap 3, masing-masing diberikan kepada pengusaha, kantor departemen tenaga kerja setempat dan untuk pekerja.

Dalam Undang-undang Cipta kerja PP No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan pasal 13 mengenai syarat PKWT:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besaran dan cara pembayaran upah;
- f. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. Tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) diatur dalam pasal 63 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi buruh/pekerja yang bersangkutan.
- (2) Sebagaimana yang dimaksudkan dalam ayat (1) diatas, sekurang-kurangnya memuat keterangan:
  - a. Nama dan alamat buruh/pekerja;
  - b. Tanggal mulai bekerja;
  - c. Jenis pekerjaan; dan
  - d. Besarnya upah.

Dalam pasal 60 ayat Undang- Undang No.13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa:

- (1) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku.

Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis, perjanjian kerja yang dibuat secara tidak tertulis tidak harus untuk mendaftarkan ke badan instansi dibidang ketenagakerjaan setempat. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka ketentuan-ketentuan yang berlaku diantara para pihak yang terikat yaitu ketentuan yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, pengusaha dan pekerja dianggap menyetujui undang-undang sebagai sumber perikatan mereka.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak boleh diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian ini hanya boleh diperpanjang dan dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lam 1 (satu) tahun. (Abdul sulaiman 2018, hal 99)

Menurut pasal 15 Kepmenakertrans No. KEP100/ MEN//VI/2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT apabila:

1. PKWT yang tidak dibuat dalam Bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
2. Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan Kerja;
3. Dalam PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT dapat berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan Penyimpangan;
4. Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 ( tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
5. Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam angka (1), angka (2), angka (3) dan angka (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur

penyelesaian yang dilakukan harus sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Berakhirnya perjanjian kerja juga diatur dalam pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja berakhir apabila :
  - a. Pekerja meninggal dunia;
  - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
  - c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
  - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Perjanjian kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja sah apabila telah memenuhi syarat-syarat sah perjanjian dan asas-asas hukum perikatan. (Asri, Wijayanti, 2010, p. 41)

Berdasarkan dari ketentuan-ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja barulah timbul hubungan kerja yang mengikatnya. Pengertian hubungan kerja dalam pasal 1 ayat 1 Undang-undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur:

### 1. Adanya Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang merupakan objek dari perjanjian tersebut, dan yang menjadi salah satu syarat sahnya suatu perjanjian tersebut.

### 2. Adanya Upah

Menurut pasal 1 ayat 6 Undang-Undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerjaan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

### 3. Adanya Perintah.

Perintah adalah instruksi yang diberikan pengusaha atau pemberi pekerjaan kepada buruh/pekerja untuk melakukan pekerjaan. Makna dari pengertian tersebut menunjukkan adanya unsur keharusan yang harus dilaksanakan oleh buruh/pekerja untuk melakukan sesuatu atas kehendak orang lain. (Budiono, Abdul R, 2011, p. 31)

Pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan kerja yang timbul dari perjanjian kerja dimana si buruh mengikatkan dirinya ke pihak lain (si majikan) untuk bekerja dan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. (Zainal, 2010, p. 65)

Hubungan kerja akan dapat dilakukan apabila ada subjek hukum dan objek hukum saling berkaitan. Subjek hukum yang dimaksud adalah pengusaha, pemberi kerja dan pekerja. Subjek hukum yang terikat perjanjian kerja adalah majikan dan buruh/pekerja. (Asri, Wijayanti, 2010, p. 40)

Buruh/pekerja ada yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau yang disebut pekerja kontrak dan ada juga buruh/pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian lisan, sedang Buruh Harian Lepas (BHL) diatur dalam Keputusan Menteri No. 100 Tahun 2004 Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yaitu pasal 10, 11, 12. Dalam pasal 10 yang menyatakan bahwa buruh/pekerja yang bekerja untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran. Pekerjaan dilakukan kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-uturut dan apabila melebihi dari 3 bulan kerja maka, perjanjian kerja harian lepas akan berubah menjadi PKWTT.

Sedangkan pasal 11 menyatakan bahwa perjanjian kerja buruh harian lepas yang memenuhi ketentuan dalam pasal 10 ayat (1) dan (2) dikecualikan dari ketentuan dari jangka waktu PKWT pada umumnya. Kemudian pasal 12 Kepmenakertrans Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 yang menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja wajib membuat perjanjian kerja secara tertulis, isi dari perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat: nama,alamat perusahaan, alamat buruh/pekerja, jenis pekerjaan, besarnya upah. Kemudian harus didaftarkan kepada badan instansi dibidang ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan buruh/pekerja.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Upah**

Pengertian upah secara umum merupakan hak yang harus diberikan kepada buruh/pekerja sebagai bentuk imbalan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya yang timbul dari hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha. Upah adalah pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan. (Soepomo, Imam, 2003, p. 179)

Menurut pasal 1 ayat 6 Undang-Undang Cipta Kerja PP No.35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi pekerjaan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa upah dibayarkan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak agar tidak dibayarkan dibawah terlalu rendah, maka pemerintah turut serta dalam menetapkan standar upah melalui peraturan perundang-undangan. Hal inilah yang biasa disebut sebagai upah minimum atau upah minimum provinsi. Dalam hubungan kerja terdapat dua pihak yaitu pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul dari pernjajian kerja antara pengusaha dengan buruh/pekerja (Husni, Lalu, 2010, p. 63)

Dalam hal pengupahan yang menerima upah adalah buruh/pekerja sedangkan yang memberi upah adalah pengusaha, aturan hukum pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja atau kesepakatan yang termasuk peraturan perusahaan didalamnya dan perjanjian kerja Bersama.

Peraturan tentang pengupahan pada dasarnya terdiri dari dua bagian besar, yaitu:

1. Peraturan terkait mekanisme tentang penetapan upah
2. Peraturan terkait perlindungan upah.

Peraturan terkait mekanisme tentang penetapan upah didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut: (Thamrin, S, 2017)

- a. Pendapatan upah minimum ditingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota (Pasal 88 UU No.13 Tahun 2003 )
- b. Penetapan upah melalui kesepakatan/ perundingan kolektif (pasal 91 UU No.13 Tahun 2003)
- c. Penetapan struktur dan skala upah (pasal 92 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003)
- d. Peninjauan upah secara berskala ( pasal 92 ayat 2 UU No.13 Tahun 2003)

Dari berbagai kepentingan yang berbeda tentang pengupahan, maka diperlukan pemahaman, dan pengaturan yang tegas agar buruh/pekerja tidak lagi dikirugikan oleh perusahaan. Hal ini telah diatur didalam Pasal 88 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur tentang pengupahan sebagai berikut:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
  - a. Upah minimum;
  - b. Upah kerja lembur;
  - c. Upah tidak masuk kerja kerana berhalangan;
  - d. Upah tidak masuk kerja kerana melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
  - e. Upah kerana menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. Denda dan potongan upah;
  - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
4. Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Karena upah sendiri merupakan aspek yang sangat penting bagi buruh/pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup baik dirinya sendiri maupun keluarganya. Hal ini juga telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam pasal 27 ayat (2) menegaskan: tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maka dari itu upah yang harus diberikan kepada buruh/pekerja harus dapat memenuhi penghidupan yang layak.

Salah satu kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan mengenai upah yang diatur dalam Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur tentang upah minimum sebagai berikut:

1. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas :
  - a. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
  - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah bagi pekerja merupakan faktor yang sangat penting kerana dengan adanya upah buruh/pekerja dapat penghidupan yang layak untuk dirinya sendiri maupun keluarganya. Upah dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu:

1. Dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan antara upah nominal dan upah ril. Upah nominal adalah jumlah yang berupa uang, sedangkan upah rill adalah banyak jumlah barang yang dapat dibeli sesuai dengan jumlah uang tersebut. Bagi buruh/pekerja yang penting itu adalah upah rill, karena dengan upah itu harus mendapatkan cukup barang untuk memenuhi kebutuhan hidup baik buruh/pekerjanya sendiri maupun keluarganya.
2. Dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa benda. Mengenai upah yang berupa uang didalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata menetapkan apabila pembayaran dilakukan dalam bentuk uang maka uang tersebut harus mengikuti mata uang yang berlaku di Indonesia yaitu rupiah. Upah yang berbentuk uang ini boleh ditetapkan

berupa uang asing tetapi pembayaran harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Dalam hal ini perhitungan yang dilakukan menurut nilai (kurs) pada waktu dan tempat pembayaran dilakukan. Sedangkan upah berupa bentuk barang dapat berupa makanan, perumahan, dan lain sebagainya.

Adapun dalam Asas pengupahan dalam PP No. 8 Tahun 1981 dan dalam UU No. 13 Tahun tahun 2003 menyebutkan:

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja selesai.
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi buruh/pekerja laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama.
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- d. Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja wajib membayar upah lembur.
- e. Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melakukan pekerjaan pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur.
- f. Pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum provinsi/kota.
- g. Upah tidak dibayarkan apabila buruh/pekerja tidak melakukan pekerjaan.
- h. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% dari upah pokok dan tunjangan tetap.
- i. Pelanggaran yang dilakukan oleh buruh/pekerja karena kesengajaan atau kelalaian dapat dikenakan denda.

- j. Pengusaha yang karena kesengajaannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlamabatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan berapa persen dari upah buruh/pekerja.
- k. Dalam hal pengusaha dikatan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak lainnya dari buruh/pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya.
- l. Tuntutan pembayaran upah buruh/pekerja dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak.

Selain perlindungan upah minimum, bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah waktu kerja. Pada pasal 21 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja PP No. 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan mengenai waktu kerja:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (minggu).

Apabila buruh/pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan, maka pihak pengusaha wajib memberikan upah

lembur kepada buruh/pekerjanya. Mengenai waktu lembur telah diatur dalam Undang-undang Cipta Kerja PP No. 35 Tahun 2021 pasal 26 yang menjelaskan:

- (1) Waktu lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu
- (2) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi.

Dan apabila pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang maka, harus membayar upah kerja lemburu Ketentuan upah lembur juga telah ditetapkan oleh keputusan Menteri. Mengenai hal ini telah diatur didalam pasal 27 Undang-undang Cipta Kerja PP No. 35 tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa: pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ayat (2), wajib membayar Upah Kerja Lembur.

Secara umum pengertian upah kerja lembur adalah upah atau imbalan berupa uang yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh/pekerja sebagai bentuk kompensasi yang telah bekerja melebihi waktu yang telah diatur oleh undang-undang. Sedangkan menurut Undang-undang cipta kerja PP No.35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (8) pengertian upah kerja lembur adalah upah yang dibayarkan kepada buruh/pekerja yang melaksanakan pekerjaan dalam waktu kerja lembur.

Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 pasal 1 ayat (1) tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

Menurut Soedarjadi (Soedarjadi, 2008), dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya upah, yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan

Suatu penawaran dari tenaga kerja yang tinggi karena mempunyai keahlian, tetapi perekrutannya sedikit maka harga upahnya tinggi. Begitu pula sebaliknya apabila suatu penawaran dari tenaga kerja yang rendah karena mempunyai keahlian maka upah juga akan cenderung rendah.

2. Organisasi Serikat Pekerja

Kuat lemah suatu organisasi serikat pekerja dalam melakukan tawar menawar juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah.

3. Produktivitas

Upah merupakan bentuk imbalan dari hasil prestasi atau usaha pekerja, semakin tinggi prestasi atau usaha yang dilakukan maka semakin tinggi upah yang diberikan oleh pengusaha.

#### 4. Biaya hidup

Lingkungan tempat tinggal juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah, seperti di kota-kota besar maka upah yang diberikan akan tinggi sedangkan untuk dikota-kota kecil upah yang diberikan juga akan kecil.

#### 5. Pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam mengeluarkan peraturan mengenai upah juga mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Seperti penetapan upah minimum provinsi.

Menurut Maimun (Maimun, 2007, p. 40), mengenai cara menetapkan upah terdapat berbagai sistem upah sebagai berikut:

##### 1. Sistem Upah Jangka Waktu

Menurut sistem pengupahan ini upah diberikan menurut jangka waktu buruh/pekerja melakukannya pekerjaan. Seperti untuk bekerja setiap jam diberi upah perjam, untuk bekerja harian diberikan upah harian, untuk bekerja mingguan diberikan upah mingguan dan untuk setiap bulan diberikan upah bulanan.

##### 2. Sistem Upah Potongan

Sistem upah potong ini digunakan sebagai pengganti sistem upah jangka waktu yang artinya bilamana buruh/pekerja bekerja tidak sesuai atau hasil pekerjaan tidak memuaskan dengan pekerjaan yang diperjanjikan maka sistem ini dapat digunakan. Karena upah ini hanya dapat ditetapkan jika hasil

pekerjaan dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya jumlah banyaknya, jumlah beratnya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka dari itu sistem ini tidak dapat digunakan untuk semua perusahaan.

### 3. Sistem Upah Permupakatan

Pada dasarnya sistem upah ini sama dengan sistem upah potong yaitu upah untuk hasil tertentu, seperti pembuatan jalan, pembuatan jembatan, pekerjaan memuat dan membongkar dan lain sebagainya. Tetapi upah yang dibayarkan tidak diberikan ke masing-masing buruh/pekerja melainkan diberikan kepada sekumpulan buruh atau kelompok buruh yang Bersama-sama melakukan pekerjaan tersebut.

### 4. Sistem Skala- Upah Berubah

Pada sistem pembayaran upah diberikan sesuai dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara pengupahan ini dapat dijalankan apabila perusahaan yang harga barang hasilnya untuk sebagian besar atau seluruhnya tergantung dari harga pasaran luar negeri atau harga pasar. Upah akan naik turun mengikuti harga penjualan hasil barang yang dilakukan oleh perusahaan.

5. Upah yang naik turunnya mengikuti angka indeks biaya kehidupan, disebut sebagai upah indeks. Naik turunnya upah ini tidak mempengaruhi nilai rill dari upah.

### 6. Sistem Pembagian Keuntungan

Disamping upah yang diterima oleh buruh/pekerja dari waktu ke waktu. Apabila dalam penutupan buku diakhir tahun perusahaan mendapatkan

keuntungan yang besar maka, perusahaan membagi keuntungan tersebut kepada buruh/pekerja.

Penerima upah adalah buruh/pekerja, sedangkan yang memberikan upah adalah pengusaha atau pemberi kerja. Aturan dalam pembayaran upah adalah peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja yang telah disepakati termasuk di dalamnya peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja sepanjang perjanjian tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang. Apabila ketentuan upah dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undang maka yang berlaku adalah upah dalam peraturan perundang-undangan. (Budiono, Abdul R, 2011, p. 29)

### **C. Tinjauan Umum Tentang Profil PT.Garda Bersatu Nusantara**

PT.Garda Bersatu Nusantara sebagai perusahaan yang menyalurkan tenagakerja. PT.Garda Bersatu Nusantara sendiri didirikan pada tahun 2018 yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.125 (Lt.2) Kec.Bukit Raya Pekanbaru. Perusahaan yang didirikan oleh Bapak Riko Candra S.H., M.H., M.CPL merupakan salah satu perusahaan dibidang penyedia jasa yang berada di pekanbaru.

Perusahaan ini sangat percaya bahwa para pekerjanya adalah aset paling utama, dengan demikian di perusahaan ini terus mencari cara untuk mengembangkan orang-orangnya dalam keterampilan, pengetahuan dan sikap agar dapat bersaing dengan lingkungan pekerjaan. PT. Garda Bersatu Nusantara (PT.GBN) merupakan perusahaan dibidang penyedia jasa yang memberikan

pelayanan kepada pengguna jasa dalam bentuk penempatan tenaga kerja dengan sistem kontrak kerja dari PT. Garda Bersatu Nusantara kepada pihak user.

PT.Garda Bersatu Nusantara selain memberikan pelayanan yang terbaik kepada pihak user, juga memiliki visi dan misi yaitu:

**Tabel II.2**  
**Visi dan Misi PT. Garda Bersatu Nusantara**

NO.	Visi	Misi
1.	Menjadi perusahaan jasa yang terdepan dalam bidang outsourcing (penyaluran tenaga kerja) yang berupa cleaning service, office boy dan driver yang menutamakan kualitas dan memberikan manfaat kepada stakeholder.	Membuka peluang kerja bagi masyarakat luas
2.		Menyediakan satuan tenagakerja yang berkualitas dan profesional serta memiliki skill yang memadai sesuai kebutuhan
3.		Menjadikan karyawan sebagai mitra dan aset perusahaan
4.		Melakukan pelatihan yang berkesinambungan untuk menjaga kualitas tenaga kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Sumber Data: Profil PT.Garda Bersatu Nusantara, Bulan Desember Tahun 2020

Serta mempersiapkan sumber daya fisik yang tepat serta peningkatan konstan sistem operasi perusahaan untuk beradaptasi dengan praktek bisnis yang terus berubah cepat. PT. Garda Bersatu Nusantara merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan penyedia jasa di Pekanbaru, walaupun baru beberapa tahun didirikan PT.Garda Bersatu Nusantara dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan outsourcing lainnya.

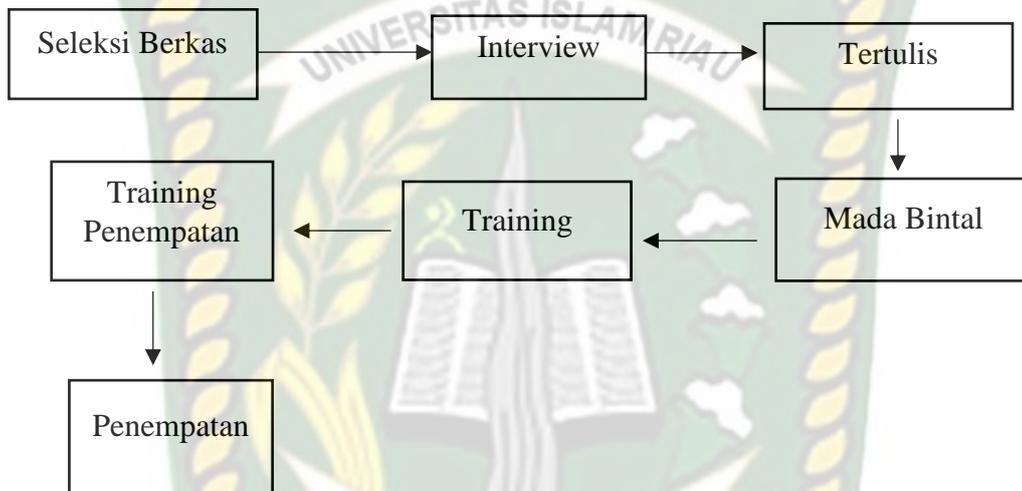
Selama 4 (empat) tahun PT. Garda Bersatu Nusantara telah memenuhi kebutuhan banyak klien atau Perusahaan Pemberi Kerja dalam berbagai bentuk kegiatan, seperti satpam, Cleaning Service, Driver, Office Boy. PT.Garda Bersatu Nusantara menyelenggarakan kegiatan-kegiatan berbasis pemberdayaan manusia dari proses awal sampai akhir, mulai perekrutan, pengupahan, pelatihan, penempatan, pelaporan dan pengakhiran. Dari aspek operasional ruang lingkup kerja PT. Garda Bersatu Nusantara adalah penyusunan perencanaan dan mengelola pelaksanaan operasionalnya dan menyajikan laporan analisis sebagai evaluasi.

Kriteria perekrutan tenaga kerja formal pada PT.GBN terbagi menjadi dua yaitu:

1. Tenagakerja yang ditempatkan memiliki
  - a. Pendidikan yang cukup sesuai keahlian
  - b. Pengalaman kerja
  - c. Penampilan yang rapi dan kecakapan kerja
2. Sumber daya manusia yang dipekerjakan memiliki attitude

- a. Loyalitas
- b. Jujur
- c. Disiplin
- d. Tanggung jawab

Tahapan rekrutmen anggota security/ Non security:



## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### **A. Sistem Kerja Outsourcing di Perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan Bidang Satpam pada PT.GARDA BERSATU NUSANTARA Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan)**

Pekerja outsourcing bekerja berdasarkan kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang berakhir dalam waktu tertentu. Pekerja satpam pada PT.Garda Bersatu Nusantara adalah pekerja PKWT, sebelum menjalankan tugasnya pekerja satpam dengan PT.Garda Bersatu Nusantara membuat perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis yang telah dikesepakati oleh kedua belah pihak.

Perjanjian kerja outsourcing biasanya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menurut Pasal 1 ayat 10 Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 (Klaster Ketenagakerjaan) tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Tertentu. Dalam peraturan tersebut mengatur bahwa PKWT adalah perjanjian kerja antara buruh/pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Didalam pasal 1 Kepmenaker No.100 tahun 2004 tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk

- mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang selanjutnya disebut PKWTT adalah Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.
  3. Pengusaha adalah:
    - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
    - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
    - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.
  4. Perusahaan adalah:
    - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
    - b. Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  5. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tujuan dibuatnya perjanjian kerja waktu tertentu adalah untuk mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban para pihak, kemudian antara pekerja dengan pengusaha menetapkan secara bersama-sama mengenai syarat-syarat kerja berdasarkan undang-undang cipta kerja dan undang-undang ketenagakerjaan dan menjadi bukti yang kuat apabila salah satu pihak melanggar atau tidak memenuhi kewajiban yang ada di perjanjian kerja. PT.Garda Bersatu Nusantara ialah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa, dari banyak jenis pekerjaan yang ada di PT.Garda Bersatu Nusantara penulis tertarik untuk meneliti dibidang jasa pengamanan.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan 5 anggota Satpam PT.Garda Bersatu Nusantara menyatakan bahwa bentuk perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT.Garda Bersatu Nusantara dengan pekerja dibuat secara tertulis (Hasil wawancara penulis dengan 5 Anggota Satpam PT.Garda Bersatu Nusantara)

Selain itu jawaban yang penulis dapatkan dari Bapak Ishak selaku HRD dari PT.Garda Bersatu Nusantara bahwa perjanjian dibuat secara tertulis agar dapat lebih jelas lagi bagi pekerja dan perusahaan mengenai segala hak dan kewajiban keduanya (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara).

Walaupun hal tersebut didalam undang-undang cipta kerja memperbolehkan bahwa perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis, sebagaimana terdapat dalam pasal 2 ayat (2) Undang-undang Cipta Kerja (Klaster

Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Setelah adanya perjanjian kerja akan menimbulkan hak dan kewajiban yang harus dijalankan, maka dengan itu para pihak yang melakukan perjanjian bersama-sama sepakat untuk masalah upah kerja dan kewajiban yang telah mereka sepakati sesuai dengan upah minimum yang telah ditetapkan oleh provinsi Riau dan jam kerja yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Bapak Muhammad Paisal Selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adapun syarat perjanjian kerja tertulis minimal harus memuat identitas perusahaan, identitas pekerja, waktu kerja, jenis pekerjaan, besaran upah yang didapatkan, kemudian hak dan kewajiban kedua belah pihak antara pekerja dengan pengusaha (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Muhammad Paisal Selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau).

Contoh dari perjanjian kerja waktu tertentu secara formil sekurang-kurangnya harus memuat (pasal 13 Undang-undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021) yaitu:

1. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
2. Nama, jenis kelamin, umur dan alamat pekerja/buruh;
3. Jabatan atau jenis pekerjaan;
4. Tempat pekerjaan;
5. Besaran dan cara pembayaran upah;

6. Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama;
7. Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
8. Tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
9. Tanda tangan para pihak PKWT.

Salah satu syarat sah dari perjanjian kerja adalah adanya kesepakatan yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang sahnya suatu perjanjian, yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. Suatu hal tertentu
4. Suatu sebab hal yang halal.

Dari hasil wawancara penulis dengan 5 (lima) pekerja satpam mengenai perjanjian kerja perjanjian kerja dibuat dengan kesepakatan bersama antara pekerja dengan pihak PT.Garda Bersatu Nusantara. Hasil wawancara tersebut juga diperkuat dengan penjelasan yang diberikan oleh Bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara bahwa perjanjian kerja tersebut dibuat atas kesepakatan atau persetujuan bersama antara pekerja dengan pihak perusahaan yang dilakukan secara sadar dan tanpa paksaan apapun dari salah satu pihak

(Hasil wawancara penulis dengan Bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara).

Sebelum menjadi pekerja PT.Garda Bersatu Nusantara, para pekerja satpam harus melewati beberapa tahapan seperti seleksi berkas, interview, perjanjian kerja tertulis, mengikuti mada bintal, training, training penempatan, penempatan. (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Riko Candra selaku Direktur PT.Garda Bersatu Nusantara)

Hal ini merupakan standar dalam merekrut para pekerja karena kualitas dari pekerja sangat penting bagi perusahaan penyedia jasa outsourcing terutama pada PT.Garda Bersatu Nusantara. Tidak hanya kualitas dari pekerjanya saja tetapi juga kepuasan dari pihak user (pemberi pekerjaan) juga menjadi prioritas perusahaan juga.

Dalam melakukan perjanjian kerja sama telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu Perum. Resty Graha Lestari (Pihak I) dengan PT. Garda Bersatu Nusantara (Pihak II) dan kemudian PT. Garda Bersatu Nusantara membuat kesepakatan atau perjanjian kerja dengan pekerja satpam. Apabila pekerja setuju dengan kesepakatan tersebut maka pekerja (satpam) dapat bekerja di tempat Perum. Resty Graha Lesatari (Pihak I). Perjanjian kerja sama maupun perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT.Garda Bersatu Nusantara dibuat secara tertulis.

Hal ini diperjelaskan dengan hasil wawancara penulis dengan bapak Ishak selaku HRD PT. Garda Bersatu Nusantara yang menyatakan sebelum mempekerjakan pekerjanya pihak perusahaan melakukan kerja sama terlebih

dahulu kepada pihak user (Pihak I) agar dapat memastikan berapa pekerja yang dibutuhkan oleh pihak user (Pihak I) dan dalam hak dan kewajiban kedua belah pihak. Setelah perjanjian kerja sama telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pihak user (Pihak I) dengan PT.Garda Bersatu Nusantara (Pihak II) kemudian menanyakan kepada calon pekerja mengenai sekepakatan yang telah dibuat oleh pihak user dan apabila dia setuju maka calon pekerja akan mengikuti prosedur kami (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara).

Menurut Bapak Muhammad Paisal selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mengatakan sebaiknya perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis walaupun didalam Undang-undang dibenarkan adanya perjanjian kerja yang dibuat secara lisan namun didalam dunia perusahaan legalitas formal harus tetap diadakan, tetapi untuk perjanjian kerja waktu tertentu wajib diadakannya perjanjian kerja secara tertulis (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Muhammad Paisal selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau).

Setiap perusahaan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) dengan tujuan menjadi pedoman dan meminimalisir kesalahan pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Begitu pula dengan PT.Garda Bersatu Nusantara, dalam membuat SOP (Standar Operasional Prosedur) PT. Garda Bersatu Nusantara mengikuti peraturan yang berlaku mengenai dasar hukum satpam yaitu:

- a. Surat Perjanjian Kerja Sama PT.Garda Bersatu Nusantara Sesuai Tempatn Tentang Jasa Penyelamatan dan Pengamanan

- b. Peraturan Kapolri No.Pol.17 tahun 2006 Tentang Pedoman Pembinaan Badan Usaha Jasa Pengamanan dan Penyelamatan
- c. Peraturan Kapolri No.Pol.24 tahun 2007 Tentang Sistem Pengamanan Manajemen Perusahaan/Instansi Pemerintahan
- d. Peraturan Kapolri No.Pol.18 tahun 2006 Tentang Pelatihan dan Kurikulum Satuan Pengamanan
- e. Surat Keputusan Kapolri No.Pol: Skep/1021/XII/2002 Tentang Nomor Registrasi dan KTA Satpam
- f. Skep Kapolri No.Pol: Skep/302/III/1993 Tentang Tanda Kualifikasi Pendidikan Anggota Satpam
- g. Memegang teguh dan melaksanakan prinsip-prinsip satpam
- h. Surat Keputusan Karo Binamitra Sdeops Mabes Polri No.Pol.Sket/74/V/2005 Tentang Izin Operasional BUJP Untuk Wilayah Indonesia

Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dibuat oleh PT.Garda Bersatu Nusantara bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih efektif. Salah satu isi SOP PT.Garda Bersatu Nusantara mengatur mengenai pola pengamanan, tugas pengamanan dan mekanisme kerja.

#### 1. Pola Pengamanan

Pola pengamanan terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu:

##### a. Pola Penjagaan

- 1) Setiap anggota satpam yang bertugas harus dapat melaksanakan tugas penjagaan sesuai dengan kondisi perusahaan dan mampu memahami situasi dilingkungan kerjanya baik dari masyarakat maupun karyawan itu sendiri. Serta memahami tugas-tugas penjaga sesuai lokasi lapangan/sesuai tempatan.

- 2) Menata pos jaga dengan baik agar satpam dapat melaksanakan tugas jaga di pintu masuk dengan tertib dan benar.
  - 3) Memegang teguh serta melaksanakan prinsip-prinsip satpam dan loyal kepada tugas-tugas dan management.
  - 4) Siap dalam melaksanakan tugas fisik mental dan alat perlengkapan pendukung lainnya, serta pantang menyerah dan mengeluh dalam menghadapi tugas apapun.
  - 5) Dalam mengakhiri tugas sehari-hari, melaksanakan, mengevaluasi hasil kerja dan sanggup untuk memperbaiki kesalahan sekecil apapun dan menerima saran/petunjuk orang lain (management) dalam bentuk apapun demi keberhasilan tugas.
- b. Pengawasan
- 1) Setiap anggota satpam yang bertugas di pos pengawasan harus dapat menjadi mata dan telinga bagi tugas pengamanan.
  - 2) Menata pos dengan baik (tertib, bersih) agar dapat melaksanakan tugas pengawasan keseluruhan area obyek pengamanan.
  - 3) Melaksanakan pengawasan ini untuk mendeteksi dini dan cegah dini bila ada AGTH (Ancaman Gangguan Tantangan dan Hambatan).
- c. Patroli
- 1) Petugas patroli harus mampu memberikan/melaporkan sumber berita tentang temuan/kejanggalan keamanan dengan atasannya yang memberi tugas.

- 2) Petugas patrol harus menguasai rute dan tempat rawan keamanan dengan sistem acak dan secara terus menerus sehingga peluang kelengahan sangat kecil.
  - 3) Pengaturan patroli harus sedemikian rupa agar obyek pengamanan selalu tampak terjaga oleh petugas secara berkesinambungan.
2. Pengaturan Tugas
- a. Pengaturan tugas satpam dikawasan tempatan yang selama ini rawan kekerasan dan kejahatan, petugas satpam harus mampu membaca sikon dilapangan.
  - b. Pelaksanaan tugas satpam terbagi menjadi 3 shift dengan pola 8 jam dan ada 4 team (regu) dengan peraturan:
    - 1) Shift 1 dari jam 07.00-15.00
    - 2) Shift 2 dari jam 15.00-23.00
    - 3) Shift 3 dari jam 23.00-07.00
    - 4) Of/cadangan
    - 5) Non shift/team sus
  - c. Pos jaga ditempatkan di pintu utama depan
  - d. Pos pengawasan ditempatkan ditempat strategis sehingga dapat memonitor/mengawasi seluruh obyek pengamanan dengan baik.
3. Mekanisme Kerja
- a. Persiapan
    - 1) Penjaga baru datang dan persiapan serah terima 30 menit sebelum serah terima jaga dilaksanakan.
    - 2) Chief/Aschief/Danru memberikan pengarahan tentang tugas-tugas kepada anggotanya.

- 3) Korlap mengecek kesiapan, perlengkapan, kekuatan, kesehatan personil dan memberikan latihan secara rutinitas dan berkesinambungan senam pagi, senam borgol, senam tongkat, PBB, PPM serta sikap, etika dan perilaku, disiplin.
  - 4) Melaksanakan serah terima tepat pada waktunya dihadapan chief dan pengawas satpam dengan menyerahkan/ memberi tahu tugas mana yang belum terselesaikan dengan baik dari management maupun perkembangan lapangan.
- b. Pelaksanaan Tugas Pengamanan di Kawasan Sesuai Tempatan
- 1) Tugas dan Kewajiban Kordinator Lapangan
    - a. Korlap melakukan pembagian tugas kepada anggotanya untuk tugas di pos penjagaan, pos pengawasan, dan tugas patroli.
    - b. Korlap melakukan koordinasi ke dalam dengan tujuan harapan dan perkembangan yang diharapkan pihak management segera terpenuhi melaksanakan administrasi penjagaan yang meliputi:
      - a. Jurnal jaga/Jadwal jaga
      - b. Buku kejadian/Mutasi
      - c. Pencatatan tamu
      - d. Pemeriksaan dan pencatatan keluar masuk kendaraan dan barang.
      - e. Pencatatan lain-lain yang dianggap perlu untuk bahan dokumentasi.

- f. Melakukan/membuat BAP (Berita Acara Pemeriksaan) sementara terhadap kejadian yang terjadi dilingkungan kerjanya.
          - c. Chief satpam membuat laporan bulanan tertulis hasil kerjanya dan dilaporkan ke kantor cabang setiap bulannya pada tanggal 28-29.
          - d. Chief satpam wajib melaporkan kejadian yang menonjol dilingkungan kerjanya secara lisan (via telepon) maupun secara tertulis guna untuk koordinasi dan mengambil tindakan penyelesaian.
          - e. Menyampaikan intruksi/perintah kepada anggota secara tepat, cepat, singkat dan akurat dan menjaga kerahasiaan isi berita dan kegiatan yang berhubungan dengan pengamanan perusahaan dan melarang orang yang masuk yang tidak berkepentingan berada ditempat tugasnya.
          - f. Menjaga ketertiban dan kebersihan ruang pos dan sekitarnya dan menjaga serta bertanggung jawab terhadap barang inventaris yang dipertanggung jawabkan kepadanya.
4. Pola Sistem Pengamanan Satpam di Pos Depan:
  - 1) Mengatur dan mengawasi orang yang keluar masuk baik tamu maupun karyawan/ti dikawasan jaganya.
  - 2) Mencatat, memeriksa kendaraan dan barang keluar masuk dikawasan jaganya.
  - 3) Mengadakan pemeriksaan kendaraan yang muat barang dengan menyesuaikan surat jalan.
  - 4) Mendelegasikan ke atasan atau pimpinan apabila terdapat permasalahan yang tidak bisa diselesaikan.
  - 5) Mengatur laju kendaraan agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan.
  - 6) Menegur dan melarang dengan baik dan sopan kepada setiap orang yang tidak berkepentingan berada di pos jaga.

- 7) Menegakkan peraturan dan ketentuan yang berlaku serta menjaga kebersihan dilingkungan pos jaga.
- 8) Ditempatkan personil setiap shiftnya sebanyak dua orang satpam.

Menurut Bapak Riko Candra selaku Direktur PT.Garda Bersatu Nusantara menyatakan dalam menjalankan tugasnya pekerja satpam bekerja berdasarkan perjanjian yang dilakukan oleh PT.Garda Bersatu Nusantara dengan Perum.Resty Graha Lestari karena penempatan kerja pekerja satpam berada di tempat Perum.Resty Graha Lestari. (Hasil Wawancara dengan Bapak Riko Candara selaku Direktur PT.Garda Bersatu Nusantara).

Di dalam perjanjian kerja sama antara PT. Garda Bersatu Nusantara dengan Perum.Resty Graha Lestari tidak luput dari ketentuan jam kerja.

**Tabel III.1**

**Ketentuan Jam Kerja Berdasarkan Shift**

No.	Shift Kerja	Jam Kerja
1.	Shift 1 pagi	07.00 - 19.00
2.	Shift II malam	19.00 – 07.00

Sumber Data : Perjanjian Kerjasama antara Perum.Resty Graha Lestari dengan PT.Garda Bersatu Nusantara, Bulan Desember Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pekerja satpam bekerja 12 jam dalam 1 hari, hal ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan mengenai jam kerja sebagaimana diatur didalam undang-undang yang berlaku. Bila dijumlahkan pekerja bekerja selama 60 jam 5 hari dengan libur seminggu dua hari, para pekerja satpam bekerja dan libur dengan bergantian.

Dimulai dari pukul 07.00 sampai pukul 19.00 dan kemudian berganti pekerja satpam dari pukul 19.00 sampai jam 07.00 yang dilakukan setiap hari, lalu dikurangi dengan 1 jam untuk istirahat kecuali di hari jum'at diberikan waktu 2 jam untuk istirahat. Dengan pekerja yang berjumlah 5 (lima) orang dengan sistem 2 (dua) pekerja satpam yang berjaga pagi dan 2 (dua) pekerja satpam yang berjaga malam kemudian 1 (satu) pekerja satpam libur. Pekerja bekerja selama 5 (lima hari). (Hasil wawancara dengan Bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara)

Hal ini diperjelas melalui wawancara yang dilakukan penulis dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara bahwa pekerja satpam bekerja selama 12 jam dari pukul 07.00-19.00 dan kemudian berganti penjagaanya dari pukul 19.00-07.00. Para pekerja satpam biasanya lembur apabila para pekerja satpam yang lain izin untuk tidak hadir (Hasil wawancara penulis dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara)

Walaupun mereka bekerja melebihi jam kerja yang telah diatur oleh undang-undang tetapi mereka tidak mendapatkan upah kerja lembur. Perusahaan memang tidak membayarkan upah kerja lembur karena Perum.Resty Graha Lestari sendiri tidak mau membayarkannya. (Hasil Wawancara Penulis dengan bapak Riko selaku direktur PT.GBN)

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari, jam kerja bagi para pekerja perusahaan diatur didalam

Undang-Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Pada pasal 21 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) PP No.35 Tahun 2021 yang menjelaskan mengenai waktu kerja:

- (1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
- (2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
  - a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
  - b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (minggu).

Apabila buruh/pekerja bekerja melebihi waktu kerja yang telah diatur di dalam undang-undang ketenagakerjaan, maka pihak pengusaha wajib memberikan upah lembur kepada buruh/pekerjanya. Hal iniberdasarkan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) PP No. 35 Tahun 2021 pasal 26 ayat 1 yang menyatakan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 4 (empat) jam dalam 1 hari dan 18 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Dan di Undang-Undang Cipta Kerja pada Pasal 28 ayat 1 dan 2 yang menegaskan bahwa:

- (1) Untuk melaksanakan Waktu Kerja Lembur harus ada perintah dari pengusaha dan persetujuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan secara tertulis dan/atau melalui media digital.

(2) Perintah dan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibuat dalam bentuk daftar pekerja/buruh yang bersedia bekerja lembur yang ditandatangani oleh pekerja/buruh yang bersangkutan dan pengusaha.

Pengusaha yang mempekerjakan buruh/pekerja melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud ayat (1) harus membayar upah lembur. Ketentuan upah lembur juga telah ditetapkan oleh keputusan Menteri. Keputusan Menteri yang dimaksud adalah Kepmenakertrans Nomor: KEP. 102/MEN/VI/2004 pasal 1 ayat (1) tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat dan atau pada hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah.

#### **B. Sistem Pengupahan Bagi Pekerja Outsourcing di Perusahaan Badan Usaha Jasa Pengamanan Bidang Satpam pada PT.GARDA BERSATU NUSANTARA Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021**

Upah adalah hak untuk pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dilakukan (Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Mengenai penetapan upah pekerja perjanjian kerja waktu tertentu pada PT.Garda Bersatu Nusantara belum sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru. Pihak perusahaan memberikan upah sebesar **Rp. 1.800.000** kepada pekerja waktu tertentu. Perlu diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Riau telah menetapkan Upah Minimum Kota (UMK) untuk wilayah pekanbaru pada tahun 2020 ini sebesar **Rp. 2.997.971** (Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts./1581/XI/2020)

Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa pihak perusahaan telah melakukan pelanggaran dari ketentuan hukum yang berlaku. Sebagaimana telah disebutkan didalam pasal 90 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan dilarang untuk memberikan upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan.

**Tabel III.2**

**Upah Pekerja Satpam**

No.	Keterangan	Nominal
1.	Upah/gaji pokok	Rp. 1.400.000
2.	Tunjangan makanan/transport	Rp. 200.000
3.	Tunjangan ekstra pudding	Rp. 200.000

Sumber Data: Perjanjian Pekerja PKWT dengan PT.Garda Bersatu Nusantara, Bulan Desember Tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bawah upah pekerja satpam masih sangat dibawah dari UMK. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara mengenai penyimpangan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap upah kerja yang diberikan kepada

pekerja satpam adalah dimana upah yang diberikan kepada pekerja pkwt PT.Garda Bersatu Nusantara masih dibawah upah minimum dikarenakan Perum.Resty Graha Lestari (Pihak User) hanya menyanggupi pembayaran upah **Rp. 1.800.00** yang masih dibawah UMK dan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara)

Hasil wawancara penulis dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara menurut para pekerja upah yang diterima para pekerja satpam sebesar **Rp. 1.800.000** masih sangat kecil yang dimana masih jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga (Hasil wawancara penulis dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara)

Sementara itu tanggapan yang diberikan oleh Bapak Muhammad Paisal selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pemeberian upah atau gaji kepada pekerja harus dibayarkan sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) di Kota Pekanbaru pada Tahun 2020 yaitu sebesar **Rp. 2.997.971**. Hal tersebut telah teralisasiikan atau pun diumumkan lewat media masa atau pun cetak sehingga pekerja atau pun pengusaha dapat mengetahuinya. Namun meskipun demikian dalam kenyataanya masih banyak perusahaan-perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut dan akan ditindak lanjuti dengan melakukan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran (Hasil wawancara Penulis dengan bapak Muhammad Paisal selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau)

Terkait dengan masalah upah pihak perusahaan telah membayarkan upah pekerja sesuai dengan jumlah yang ditelah diperjanjikan yang dibayarkan tepat waktunya. Sistem pembayaran upah yang dilakukan perusahaan kepada pekerja bisa melalui dua cara. Yang pertama bisa dilakukan dengan cara transfer melalui bank, yang kedua bisa dilakukan dengan datang ke kantor. Melakukan pembayaran upah kepada pekerja tidak dilakukan begitu saja tetapi melawati proses.

Dalam melakukan pembayaran upah kepada pekerja, perusahaan memiliki proses yang disebut proses invoice, proses tersebut memiliki waktu 3 sampai 7 hari sejak kapan dimulainya para pekerja bekerja. Setelah melawati proses tersebut kemudian perusahaan membayarkan upah kepada para pekerjanya (hasil wawancara penulis dengan bapak Riko Candra selaku Direktur PT.Garda Bersatu Nusantara)

Invoice dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam keuangan yang digunakan sebagai informasi mengenai besarnya jumlah pembayaran yang harus didibayarkan oleh pihak perusahaan kepada pekerja. dan dapat dijadikan sebagai bukti apabila terjadinya kesalahan dalam hal keuangan.

Menurut 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara mengenai prosedur pengambilan upah, biasanya pekerja dalam melakukan transaksi atau pengambilan upah dilakukan dengan cara transfer oleh pihak perusahaan ke nomor rekening para pekerja. Karena hal ini dianggap lebih efisien daripada pekerja harus datang

ke kantor (hasil wawancara penulis dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara).

Dalam melakukan pembayaran upah untuk para pekerja tidak selalu mudah dalam arti kata bahwa Perum.Resty Graha Lestari terkadang tidak sepenuhnya membayarkan uang jasa kepada PT.Garda Bersatu Nusantara. Untuk membayarkan upah pekerja biasanya perusahaan menggunakan uang perusahaan terlebih dahulu untuk membayarkan upah pekerja agar tepat waktu.

Hasil wawancara penulis dengan bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara bahwa terkadang Perum.Resty Graha Lestari dalam melakukan pembayaran tidak sepenuhnya membayarkan uang jasa kepada PT.Garda Bersatu Nusantara, tetapi karena pekerja harus mendapatkan upah maka yang menanggulangi dalam membayar pekerja adalah uang perusahaan terlebih dahulu (Hasil wawancara penulis dengan bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara).

Hal ini diperkuat dengan melakukan wawancara penulis dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara bahwa dalam membayarkan upah perusahaan selalu tepat waktu atau sesuai dengan tanggal pembayaran dan sesuai dengan yang telah diperjanjikan (Hasil wawancara dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara).

Pada dasarnya penerapan upah pekerja harus dilandasi dengan perjanjian kerja otentik atau tertulis agar adanya kejelasan didalam melaksanakan pekerjaan, Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Muhammad Paisal selaku

pengawas Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau mengenai kompensasi gaji dan tunjangan pekerja adalah dalam pelaksanaan pengawasan terhadap para tenaga kerja dengan PKWT tidak selalu bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan diinginkan karena pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menghambat khususnya mengenai pengawasan terhadap upah (Hasil wawancara penulis dengan bapak Muhammad Paisal selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi Provinsi Riau)

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Ishak selaku HRD PT. Garda Bersatu Nusantara, bahwa pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terhadap implementasi upah kerja adalah berkaitan dengan peraturan, pembuatan atau bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pengawasan solusinya yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, sebaiknya setiap pegawai pengawas memberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan pengawasan. Solusinya, yang berkaitan dengan peraturan yang kurang jelas, sebaiknya setiap pegawai pengawas diberikan kewenangan untuk melakukan penindakan langsung terhadap pelanggaran yang terjadi pada pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh perusahaan, sehingga fungsi pengawasan dapat memberikan efek jera terhadap para penguasa yang melakukan pelanggaran (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Ishak selaku HRD PT.Garda Bersatu Nusantara).

Mengenai upah lembur, upah lembur adalah pembayaran upah yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja/buruh yang bekerja melebihi ketentuan waktu

Kerja. Pekerja satpam bekerja dalam sehari 12 jam, apabila dijumlahkan dalam seminggu menjadi 72 jam yang dimana mereka bekerja dengan shift (begantian) dengan sistem kerja pagi 2 pekerja satpam dan malam 2 pekerja satpam kemudian 1 pekerja satpam libur. Dalam hal ini PT.Garda Bersatu Nusantara telah melanggar peraturan perundang-undang.

Menurut Bapak Riko Candra selaku Direktur PT.Garda Bersatu Nusantara bahwa perusahaan membayar upah kepada pekerja satpam sesuai dengan perjanjian yang dilakukan oleh PT.Garda Bersatu Nusantara dengan Perum.Resty Graha Lestari. Dimana isi dari perjanjian tersebut merupakan kesanggupan dari Perum.Resty Graha Lestari itu sendiri, maka dari pihak perusahaan mau tidak mau harus membuat perjanjian itu. Alasan lainnya juga banyak perusahaan outsourcing yang sanggup mengambil pekerjaan ini dengan harga yang jauh lebih murah (Hasil wawancara penulis dengan Bapak Riko Candra selaku Direktur PT.Garda Bersatu Nusantara)

Hasil wawancara penulis dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara bahwa dalam menjalankan tugas yang melebihi jam kerja, pekerja tidak mendapatkan upah lembur (Hasil wawancara penulis dengan 5 pekerja satpam PT.Garda Bersatu Nusantara)

Pekerja/buruh yang melakukan kerja lembur wajib untuk dibayarkan oleh pengusaha sebagaimana yang disebutkan didalam pasal 33 mengenai upah lembur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan yaitu upah kerja lembur wajib dibayarkan oleh pengusaha yang memperkerjakan

pekerja/buruh melebihi waktu kerja pada istirahat mingguan atau dipekerjakan pada hari libur resmi sebagai kompensasi kepada pekerja/buruh yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tidak hanya itu, dalam Undang-Undang Cipta Kerja Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai kewajiban membayar upah lembur. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi batas waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 21 ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur (pasal 27 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Ketenagakerjaan).

Pada pasal 99 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Riko Candra selaku Direktur PT.Garda Bersatu Nusantara bahwa jaminan sosial untuk 5 orang pekerja satpam hanya BPJS kesehatan saja dikarenakan kesanggupan dari pihak Perum.Resty Graha Lestari (Pihak user) hanya sanggup untuk BPJS Kesehatan saja. BPJS kesehatan yang didaftarkan tidak hanya pekerjanya saja tetapi juga mencakup 1 (satu) orang istri dan 2 (dua) orang anak (Hasil wawancara penulis dengan bapak Riko Candra selaku Direktur PT.Garda Bersatu Nusantara)

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa PT.Garda Bersatu Nusantara telah melakukan penyimpangan yang tidak sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program

Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT pada pasal 13 ayat (1) yang menyatakan: Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Mengenai BPJS ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja harus didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan tujuan untuk melindungi para tenaga kerja dari segala resiko yang buruk yang dapat menimpa pekerja seperti kecelakaan kerja, cacat tetap hingga kematian (hasil wawancara penulis dengan bapak Muhammad Paisal selaku Pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau).

Pemberian jaminan sosial kepada pekerja dan keluarganya adalah salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan bagi kehidupan pekerja/buruh dan keluarganya. Menurut Zaeni Asyadie, dengan adanya jaminan sosial maka akan membawa manfaat antara lain:

1. Ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja.
2. Menciptakan hubungan yang positif antara pekerja/buruh dan pengusaha.
3. Kepastian akan perlindungan terhadap resiko-resiko dan pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja/buruh yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya (Asyhadie, Zaeni, 2007)

Berdasarkan pada pasal 99 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian setelah mengumpulkan data, mengelola, dan membahasnya pada bab sebelumnya, maka bab ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi dalam sistem kerja dan upah kerja pada pekerja PT.Garda Bersatu Nusantara berdasarkan Undang-Undang Cipta kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak berjalan dengan baik dikarena dalam perjanjian kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja melakukan penyimpangan-penyimpangan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT, dimana dari hasil perjanjian yang dilakukan oleh perusahaan dengan pekerja masih memberikan upah kepada pekerja yang dibawah UMK, jam kerja yang berlebihan, tidak adanya upah lembur pekerja tersebut, tidak ada BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja.
2. Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terhadap implementasi upah kerja pekerja dengan PT.Garda Bersatu

Nusantara adalah tidak terlaksanakan dikarenakan pelaksanaan tidak dapat berjalan dengan baik dalam waktu kerja, dan pemberian upah.

## **B. SARAN**

Berdasarkan pemaparan yang sudah dikemukakan di bab-bab sebelumnya, dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan perusahaan terutama PT.Garda Bersatu Nusantara dalam mempekerjakan pekerja dengan ketentuan yang jelas pada pemberian upah kerja yang sesuai dengan UMK yang telah ditentukan oleh Provinsi Riau sesuai dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.1198/XI/2019 dan Undang-Undang yang berlaku.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyampaikan mengenai tentang perjanjian kerja, upah kerja harus sesuai dengan dengan standar yang telah ditetapkan dengan tidak dilakukan hanya satu pihak saja tetapi juga ikut melibatkan semua pihak yang ikut bekerja pada perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Agusmidah. (2011). *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*. Jakarta: Sofmedia.
- Amin, Tunggal Widjaja. (2008). *Outsourcing Konsep dan Kasus*. Jakarta: Harvarindo.
- Asri, Wijayanti. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Budiono, Abdul R. (2011). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Indeks.
- Djumadi. (2010). *Hukum Perburuhan perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fariana, Andi. (2012). *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Farida, Ike. (2019). *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Depok: Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. (2010). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Maimun. (2007). *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Paradinya Paramita.
- Muhammad, Abdul Kadir. (2000). *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Pakpahan, Muchtar dan Ruth Damaihati. (2010). *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- Sidauruk, M. (2013). *Kebijakan Pengupahan di Indonesia, Tinjauan Kritis dan Panduan Menuju Upah Layak*. Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera.
- Soedarjadi. (2008). *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, Imam. (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Tunggal, Hadi Setia. (2013). *Pokok-Pokok Outsourcing Peraturan Ketenagakerjaan Transmigrasi No.13 Tahun 2012 Tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan yang Layak*. Jakarta: Harvindo.
- Zaeni, Ashadie. (2007). *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Zainal, A. (2010). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **B. Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003

Undang-Undang Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU No. 21 Tahun 2000

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Cipta Kerja PP No. 35 Tahun 2021 Klaster Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Upah Minimum

Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Kepmenakertrans* No. KEP.100/MEN/VI/2004

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur. *Kepmenakertrans* No.102/MEN/VI/2004

### C. Jurnal

Fithriatus, Shalihah. (2017). Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Dalam hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *UIR Law Review. Volume 01, Nomor 02, Oktober 2017*, 149-160.

Thamrin, S. (2017). Peranan Dewan Pengupahan Terhadap Penetapan Upah Minimum. *UIR LAW Review. Volume 01, Nomor 01, April 2017*, 39-48.