

# Pemberian Upah Bagi Pekerja Outsourcing Di PT Alpen Food Industry Bekasi Dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 Tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Fitriyani, Rini Irianti Sundary

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

ffitriyani19@gmail.com, rinisunday@gmail.com

**Abstract**—This study aims to determine the minimum wage for outsourcing workers who work at PT. Alpen Food Industry Bekasi and the reasons for PT. Alpen Food Industry provides below minimum wages for its outsourced workers. This research is a qualitative research, and data is collected through interviews. The results showed that (1) the provision of a minimum wage at PT. Alpen Food Industry is not in line with Governor Decree Number 561 concerning the West Java Province Minimum Wage Year 2020, some of the workers do not receive the full wage due to a large nominal wage deduction and (2) reasons behind the problems related to the provision of wages below the minimum wage mentioned that the wages at PT. Alpen Food Industry entirely depends on the company's ability, but whatever the reason, the related Manpower Office cannot accept the reasons given by PT. Alpen Food Industry, because basically every company is still obliged to follow the regulations set by the government, without exception.

**Keywords**—Workers, Outsourcing, Minimum Wages.

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pemberian upah minimum terhadap pekerja outsourcing yang bekerja di PT. Alpen Food Industry Bekasi dan alasan PT. Alpen Food Industry memberikan upah dibawah minimum terhadap para pekerja outsourcing nya. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dan data dikumpulkan melalui wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pemberian upah minimum di PT. Alpen Food Industry belum sejalan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020, sebagian dari pekerja tidak menerima upah secara utuh disebabkan karena adanya potongan upah yang nominalnya cukup besar dan (2) alasan yang melatarbelakangi permasalahan terkait pemberian upah dibawah upah minimum tersebut disebutkan bahwa pemberian upah di PT. Alpen Food Industry seluruhnya tergantung sesuai dengan kemampuan perusahaan, namun apapun alasannya Dinas Ketenagakerjaan terkait tidak dapat menerima alasan yang diberikan oleh PT. Alpen Food Industry, karena pada dasarnya setiap perusahaan tetap wajib mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, tanpa terkecuali.

**Kata Kunci**—Pekerja, Outsourcing, Upah Minimum.

## I. PENDAHULUAN

Outsourcing merupakan pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.

Menurut Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.

Artinya, ada perusahaan lain yang melatih sumber daya manusia dengan keterampilan-keterampilan yang nantinya akan dipekerjakan di perusahaan lain dengan pekerja tersebut masih berstatus tenaga kerja di perusahaan awal tersebut. Perusahaan lain yang mempekerjakan jasa pekerja tersebut untuk mengisi posisi yang telah disediakan yang tentunya tidak berhubungan dengan kegiatan inti produksi.

Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Sistem outsourcing menimbulkan permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan dan khususnya mengenai outsourcing. Hal ini disebabkan penggunaan outsourcing dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara pengaturan terkait outsourcing Undang-undang Ketenagakerjaan mengaturnya secara terbatas atau belum memadai untuk mengatur tentang

outsourcing tersebut. Selain itu kondisi perburuhan di Indonesia betul-betul sangat rentan, seperti tidak adanya jenjang karir, masa kerja yang tidak jelas, kesejahteraan yang tidak terjamin, pendapatan yang terbatas dan potongan upah yang tinggi.

Salah satunya seperti di PT. Alpen Food Industry, perusahaan ini memakai perusahaan jasa outsourcing yang berpusat di Jawa Timur bernama PT. Karya Damai Sejahtera Abadi. Perusahaan ini bergerak dibidang industri pembuatan es krim dengan merek AICE. Namun dibalik majunya bisnis perusahaan es krim ini banyak pekerja/buruh outsourcing yang tertindas atas upah yang mereka terima belum bisa mensejahterakan kehidupannya sendiri disebabkan karena potongan upah yang tinggi sehingga para pekerja/buruh outsourcing menerima upah dibawah minimum Kabupaten Bekasi.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, penulis mengidentifikasi beberapa hal yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian upah bagi pekerja outsourcing di PT. Alpen Food Industry Bekasi dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana alasan pemberian upah dibawah minimum di PT. Alpen Food Industry dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

## II. LANDASAN TEORI

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah imbalan dalam bentuk lain”.

Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu perjanjian antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka (6), “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 sosial dan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Outsourcing diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja.

Menurut Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.

Outsourcing mempunyai 2 tujuan strategis dan tujuan jangka panjang.

Tujuan strategis nya adalah outsourcing digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan keunggulan kompetitif perusahaan agar dapat mempertahankan hidup dan berkembang. Sedangkan tujuan jangka panjangnya adalah melaksanakan tujuan strategis dengan skala jangka panjang. Karena untuk menjaga dan mengembangkan suatu organisasi diperlukan tujuan yang terus menerus dan berjangka panjang.

Sebagai sistem alih daya, pihak-pihak yang terlibat dalam outsourcing tidak jauh berbeda dengan pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian kerja pada umumnya, yakni pekerja dan perusahaan. Namun pada outsourcing terdapat 2 perusahaan yang memiliki arti berbeda. Pada outsourcing, terdapat perusahaan yang bertugas sebagai penyalur tenaga kerja outsourcing (selanjutnya disebut sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja), dan perusahaan yang meminta tenaga kerja ke perusahaan penyedia tenaga kerja/pemborong pekerja (selanjutnya disebut sebagai perusahaan pemberi kerja). Kedua perusahaan tersebut

memiliki arti dan tujuan masing-masing.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja /buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dana atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Kebijakan pengupahan menurut PP Nomor 78 Tahun 2015 meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
3. Bentuk dan cara pembayaran upah
4. Upah kerja lembur
5. Denda dan potongan upah
6. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
8. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
9. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Perhitungan pajak penghasilan

Upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut merupakan, upah pokok dan tunjangan tetap yang memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap.

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas:

- a) Upah minimum provinsi yaitu upah minimum yang berlaku untuk seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.
- b) Upah minimum Kabupaten/Kota yaitu upah minimum yang berlaku di Daerah Kabupaten/Kota.
- c) Upah minimum sektoral provinsi (UMS Provinsi), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di seluruh Kabupaten/Kota di satu provinsi.
- d) Upah minimum sektoral Kabupaten/Kota (UMS Kabupaten/Kota), yaitu upah minimum yang berlaku secara sektoral di daerah Kabupaten/Kota.

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan Pasal 95 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya.

Menurut Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Upah tidak dibayar

apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan (no work no pay).

Mengenai pemotongan upah, Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan mengatur beberapa jenis pemotongan upah oleh pengusaha untuk:

- a. Denda
- b. Ganti rugi; dan/atau
- c. Uang muka upah, yang dilakukan sesuai dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Peraturan Kerja Bersama.

Jumlah keseluruhan pemotongan upah di atas paling banyak 50% dari setiap pembayaran upah yang diterima pekerja/buruh.

Berdasarkan beberapa dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Mengutip kepustakaan Imam Soepomo, bahwa yang dimaksud dengan ketentuan pengupahan ini harus dibedakan terlebih dahulu dengan pengertian “upah yang ditanggihkan” yang terdapat dalam bukunya. Karena upah yang ditanggihkan itu menyangkut pembayaran tunjangan kepada buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena menderita kecelakaan, tunjangan sakit, tunjangan hari tua (pensiun, dan jaminan sosial lainnya yang erat hubungannya dengan upah, sehingga dalam sementara kepustakaan jaman dahulu disebut juga “upah yang ditanggihkan”.

Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997 mengatur penangguhan upah dengan penafsiran yang berbeda dengan “upah yang ditanggihkan” dalam bukunya Imam Soepomo, Permenaker tersebut, secara yuridis sangat menarik untuk ditelaah, karena terdapat pasal-pasal yang didalamnya memuat aturan yang bertentangan dengan pasal yang lain. Adapun pasal yang bertentangan itu adalah pasal-pasal yang terdapat dalam Bab V Permenaker tersebut dengan Pasal 8.

Pasal 8 Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997 menyatakan bahwa: “Pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari ketetapan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud pada Pasal 4”.

Sedangkan pada Bab V, khususnya Pasal 13 ayat (1) Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997 menyatakan bahwa:

“Pengusaha yang tidak mampu melaksanakan Ketetapan Upah Minimum Regional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), dapat mengajukan permohonan penangguhan pelaksanaan Ketentuan Upah Minimum Regional kepada Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat ditunjuk, berdasarkan... dan seterusnya”.

Pasal 8 Permenaker Nomor PER-03/MEN/1997 dimaksudkan agar pekerja/buruh mendapat perlindungan atas penghidupan secara layak karena penetapan upah minimum itu telah dipertimbangkan oleh beberapa faktor yang menentukan. Karena bermaksud melindungi buruh, maka tidak ada pengecualian bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, sehingga melemahkan

perlindungan buruh itu sendiri yang sebenarnya ingin diatur dalam Permenaker tersebut.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pemberian Upah Bagi Pekerja Outsourcing di PT. Alpen Food Industry Dihubungkan dengan Upah Minimum Provinsi Jawa Barat

Upah pekerja outsourcing adalah balas jasa atau tenaga yang telah dikeluarkan oleh mereka yang bekerja dengan sistem kontrak yang dipatok dari sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

Ketentuan dalam pemberian upah terhadap pekerja outsourcing di PT. Alpen Food Industry diberikan berdasarkan kesepakatan antara pemilik usaha dengan pekerjanya bahwa upah yang diterima berdasarkan ketentuan Keputusan Gubernur Nomor 561 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020, yaitu pekerja outsourcing di PT. Alpen Food Bekasi akan diberi upah Rp. 4.498.961. Namun pada kenyataannya, PT. Alpen Food Industry memberikan upah dibawah UMK yang telah ditentukan oleh wilayah setempat, yang akan merugikan salah satu pihak.

Berdasarkan tabel UMK Tahun 2020, Besaran upah Kabupaten Bekasi adalah Rp. 4.498.961. UMK tersebut telah disahkan oleh Gubernur Jawa Barat H. Mochamad Ridwan Kamil, S.T., M.U.D, melalui Surat Keputusan Nomor 561/Kep983-Yanbangsos/Tahun 2020 tanggal 1 Desember 2019.

Sistem pemberian upah dalam PT. Alpen Food Industry sebenarnya sama dengan sistem pemberian upah pada perusahaan-perusahaan pada umumnya, yaitu pemberian gaji/upah biasanya dilakukan perbulan setiap tanggal 1 atau awal bulan.

Sistem pemberian upah pada PT. Alpen Food Industry khusus untuk pekerja outsourcing terdiri dari upah pokok Rp. 2.000.000, tunjangan hari besar keagamaan Rp. 1.300.000, transportasi Rp. 110.000, kesehatan Rp. 134.900, uang makan 330.000, semua totalnya adalah 3.874.900. Jelas bahwa upah tersebut masih belum memenuhi UMK Kabupaten Bekasi yaitu 4.498.961.

Menurut Pasal 90 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan, “pada prinsipnya telah mengatur bahwa pengusaha dilarang memberikan upah dibawah upah minimum”.

Kemudian Pasal 91 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempertegas dengan menyebutkan bahwa, “pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal kesepakatan pengusaha dan pekerja lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan

perundang-undangan yang berlaku.

#### B. Alasan Pemberian Upah di Bawah Minimum di PT. Alpen Food Industry Bekasi dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Alasan yang melatarbelakangi permasalahan terkait pemberian upah dibawah minimum yang dilakukan oleh PT. Alpen Food Industry yaitu pemberian upah seluruhnya tergantung dengan kemampuan perusahaan serta tidak adanya kejelasan di awal perjanjian kerja antara pengusaha dengan para buruh outsourcing di PT. Alpen Food Industry, hal ini menyebabkan para buruh tidak bisa menolak perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Namun, apapun alasannya, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tetap tidak dapat menerima alasan yang diberikan oleh PT. Alpen Food Industry karena pada dasarnya setiap perusahaan tetap wajib mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, tanpa terkecuali.

Perusahaan tidak diperbolehkan membayar upah karyawan di bawah angka UMP atau UMK. Hal ini telah tertulis dengan jelas pada Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana “Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”.

Ketika perusahaan masih terbilang kecil dan memiliki omzet yang tidak terlalu banyak, perusahaan akan merasa keberatan jika harus mengikuti peraturan tersebut. Untuk meringankannya, pemerintah memperbolehkan perusahaan untuk mengajukan penangguhan seperti yang telah dijelaskan pada Pasal 90 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Bagi mereka yang tidak mampu membayar upah minimum dapat melakukan penangguhan”. Namun, jika masa penangguhan berakhir, maka perusahaan wajib membayar kekurangan upah selama masa penangguhan.

Dalam hal pengupahan yang diterapkan oleh PT. Alpen Food Industry Bekasi terhadap pekerja outsourcing, perusahaan juga memberlakukan sistem pemotongan upah terhadap pekerja outsourcing. Pemotongan upah tersebut berlaku untuk pekerja yang tidak masuk kerja karena sakit atau izin dan sebagainya.

Seharusnya dalam situasi tertentu pengusaha harus tetap membayarkan upah pekerja meski mereka tidak bekerja, ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa adapun situasi yang tetap mengharuskan pengusaha membayarkan upah para pekerja yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit/izin. Sehingga para pekerja outsourcing mendapatkan upah dibawah UMK Kabupaten Bekasi.

Hal diatas juga bertentangan dengan PP Nomor 78 Tahun 2015, yang menyebutkan bahwa kebijakan pengupahan diarahkan untuk mencapai penghasilan yang memenuhi penghidupan layak bagi para pekerja/buruh. Penghasilan layak yang dimaksud dari peraturan ini adalah jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja/buruh dari

hasil pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar. Kebijakan penghasilan layak yang dimaksud dari PP Nomor 75 Tahun 2015 ini diberikan dalam bentuk Upah dan Pendapatan Non Upah. Adapun kebijakan pengupahan tersebut yang meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
3. Bentuk dan cara pembayaran upah
4. Upah kerja lembur
5. Denda dan potongan upah
6. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya
7. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
8. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional
10. Upah untuk pembayaran pesangon
11. Perhitungan pajak penghasilan

Upah yang dimaksud terdiri atas komponen seperti upah tanpa tunjangan, upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Dalam komponen tersebut merupakan, upah pokok dan tunjangan tetap yang memiliki besaran upah pokok paling sedikit 75% dari jumlah uang pokok dan tunjangan tetap.

#### IV. KESIMPULAN

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

1. Pemberian upah terhadap pekerja outsourcing di PT. Alpen Food Industry Bekasi jika dilihat dari Ketentuan/Keputusan Gubernur Nomor 561 tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 sejauh ini belum sesuai dengan ketentuan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari tidak terpenuhinya besaran upah yang diberikan. Bahwa pekerja outsourcing PT. Alpen Food Industry mendapatkan upah pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp. 3.300.000 dari yang seharusnya Rp. 4.498.961. Sehingga pekerja outsourcing menerima upah dibawah ketentuan upah minimum.
2. Berdasarkan alasan PT. Alpen Food Industry Bekasi memberikan upah dibawah minimum karena pemberian upah seluruhnya tergantung sesuai dengan kemampuan perusahaan. Selain itu tidak adanya kejelasan di awal perjanjian kerja antara pengusaha dengan para buruh outsourcing di PT. Alpen Food Industry, hal ini yang menyebabkan para buruh tidak bisa menolak perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun apapun alasannya, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi tetap tidak dapat menerima alasan yang diberikan oleh PT. Alpen Food Industry karena pada dasarnya setiap perusahaan tetap wajib mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah tanpa terkecuali.

#### V. SARAN

##### A. Saran

1. Untuk pelaku usaha atau pemberi kerja selayaknya menyusun struktur dan skala upah sebagai pedoman pengupahan di perusahaan, di mana upah terendah dalam perusahaan tersebut tidak diperbolehkan berada di bawah upah minimum serta dalam hal ini bentuk perjanjian outsourcing juga hendaknya dapat disesuaikan dengan kepentingan pekerja dan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jadi harus berdasarkan atas keinginan para pihak, bukan untuk kepentingan perusahaan semata.
2. Untuk Dinas Ketenagakerjaan, hendaknya meningkatkan sosialisasi kepada perusahaan mengenai ketentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota. Sehingga perusahaan dapat mengerti akan kewajibannya untuk melaksanakan upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] F.X.Djumaldji, Perjanjian Kerja, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), Hlm. 26, di akses pada tanggal 7 Juli 2020 pukul 12.34
- [2] Moch, Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing), (Jakarta: Visimedia, 2009), Hlm. 1, diakses pada tanggal 7 Juli 2020 pukul 12.54
- [3] Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 9 Juli pukul 09.15
- [4] Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 10 Juli 13.31
- [5] Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 11 Juli pada pukul 10.14
- [6] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 11 Juli 2020 pada pukul 10.53
- [7] Sumitro Djojohadikusumo, 1987, Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan, Jakarta: LP3ES, diakses pada tanggal 13 Juli 2020 pada pukul 09.23
- [8] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 13 Juli 2020 pada pukul 09.26
- [9] Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- [10] Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 13 Juli 2020 pada pukul 10.15
- [11] Pasal 1 angka (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 14 Juli 2020 pada pukul 11.53
- [12] Lalu Husni II, Op Cit. Hlm. 168
- [13] Pasal 64 Undang-undang Nomor 13
- [14] Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 14 Juli pada pukul 12.36
- [15] Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, 2003, Proses Bisnis Outsourcing, Jakarta, Grasindo, diakses pada tanggal 14 Juli 2020 pada pukul 13.13
- [16] Pasal 1 angka 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 15 Juli 2020 pada pukul 08.33
- [17] Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, diakses pada tanggal 15 Juli 2020 pada pukul 08.45

- [18] Pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diakses pada tanggal 15 Juli 2020 pada pukul 11.23