



---

## PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ALIH DAYA DALAM SISTEM PENGUPAHAN PADA BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (Studi Kasus RSUD dr. M. Zein Painan)

**Idul Fitri**

Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Ekasakti, Padang

Email: [idulfitri1606@gmail.com](mailto:idulfitri1606@gmail.com)

### ABSTRACT

*The remuneration system for outsourcing workers at M. Zein Painan Hospital must be protected in accordance with Indonesian law, namely Article 65 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Law of the Republic of Indonesia No. 40 of 2004 concerning National Social Security System. Problems that arise in the outsourced workforce at RSUD dr. M. Zen Painan, among others, payment of wages that are not appropriate, the absence of benefits (health, years of service), contracts that are not extended because the company does not win the tender in the following year. The problems raised in this thesis include, first, how is the implementation of the remuneration system for outsourcing workers at RSUD dr. M. Zein Painan? Second, how is the implementation of legal protection for outsourced workers in the wage system at RSUD dr. M. Zein Painan? and Third, what are the obstacles in implementing the legal protection of outsourced workers in the wage system at RSUD dr. M. Zein Painan? This research is descriptive analytical with a normative juridical approach supported by an empirical juridical approach. Analysis and discussion of the results obtained as follows: (a) Implementation of the remuneration system for outsourcing workers at RSUD dr. M. Zein Painan, which is given the same amount of basic wages, allowances, wages are given on the 30th of every month directly to workers. Wages are given in accordance with the applicable UMR in West Sumatra Province, (b) Implementation of legal protection for outsourced workers in the wage system at RSUD dr. M. Zein Painan is a letter of agreement between the company and the outsourced workforce. In the agreement, the company will continue to provide wages if the worker does not come to work in accordance with the law. However, in practice, the company cuts the wages of workers if they do not come to work. This shows that the legal protection of the wage system, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower has not been implemented by the company and (3) Obstacles in implementing the legal protection of outsourced workers in the wage system at RSUD dr. M. Zein Painan is a lack of supervision from a competent party. Workers do not have the legal power to claim their right to wages, because there is no party that can mediate.*

**Keywords:** Legal Protection, Wage System, Outsourced Labor

### ABSTRAK

Sistem pengupahan tenaga kerja alih daya yang ada di RSUD M. Zein Painan harus dilindungi sesuai dengan hukum di Indonesia, yaitu Pasal 65 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Masalah yang muncul pada tenaga kerja alih daya di RSUD dr. M. Zen Painan diantaranya pembayaran upah gaji yang tidak sesuai, tidak adanya tunjangan-tunjangan (kesehatan, masa kerja), kontrak yang tidak diperpanjang karena perusahaan tidak memenangkan tender pada tahun berikutnya. Permasalahan yang dikemukakan dalam tesis ini meliputi, pertama, Bagaimanakah pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja alih daya pada RSUD dr. M. Zein Painan? Kedua, Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada RSUD dr. M. Zein Painan? dan Ketiga Apakah kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada RSUD dr. M. Zein Painan? Penelitian ini bersifat deskriptif analitis dengan pendekatan yuridis normatif didukung dengan pendekatan yuridis empiris. Analisis dan pembahasan hasil didapatkan sebagai berikut: (a) Pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja alih daya pada RSUD dr. M. Zein Painan yaitu diberikan upah pokok yang jumlahnya sama, tunjangan, upah diberikan tanggal 30 setiap bulan langsung kepada tenaga kerja. Upah diberikan sesuai dengan UMR yang berlaku di Provinsi Sumatera Barat, (b) Pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada RSUD dr. M. Zein Painan yaitu surat perjanjian antara perusahaan dengan tenaga kerja alih daya. Didalam perjanjian, pihak perusahaan akan tetap memberikan upah jika tenaga kerja jika tidak masuk kerja sesuai dengan Undang-undang. Namun dalam pelaksanaannya, perusahaan melakukan pemotongan upah tenaga kerja jika tidak masuk kerja. Hal ini menunjukkan perlindungan hukum sistem pengupahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dijalankan oleh perusahaan dan (3) Kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada RSUD dr. M. Zein Painan adalah kurangnya pengawasan dari pihak yang berkompoeten. Tenaga kerja tidak memiliki kekuatan hukum untuk menuntut hak mereka terhadap upah, karena belum ada pihak yang dapat menengahi.

**Kata Kunci:** Perlindungan Hukum, Sistem Pengupahan, Tenaga Kerja Alih Daya

### PENDAHULUAN

Sistem alih daya digunakan sebuah perusahaan demi melakukan penghematan mengelola perusahaannya. Tenaga kerja alih daya lazim umumnya sub kontrak pekerjaan yaitu memborongkan beberapa unit kerja yang sebelumnya dikerjakan perusahaan di sub kontrak pada perusahaan yang menyediakan jasa sub kontrak.<sup>1</sup> Alih daya (*outsourcing*) menurut KHU Perdata Pasal 1601 tentang pengaturan perjanjian borongan kerja yaitu perjanjian dari satu pihak ke pihak lain, terikat dalam pekerjaan yang memborong pekerjaan sesuai kesepakatan dalam jumlah pembayaran. Hal ini berarti ada pengalihan atau pemborongan sebahagian atau semua pekerjaan atau tanggungjawab perusahaan pada perusahaan sub kontrak dalam rangka alih daya suatu pekerjaan di perusahaan tertentu.<sup>2</sup>

Menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan

---

<sup>1</sup> M. Fauzi, *Aspek Hukum Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain (Outsourcing)*, Risalah Hukum Fakultas Hukum Unmul, Desember 2006, hlm. 87

<sup>2</sup> Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Daya Publishing, Jakarta, 2008, hlm 12

Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004), alih daya merupakan borongan kerja dan menyediakan jasa pekerja. Prinsip dasar tata laksana alih daya adalah suatu kerjasama yang disepakati perusahaan yang menggunakan jasa dan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja. Kerjasama tersebut yaitu memborongkan pekerjaan. Perusahaan yang menggunakan jasa membayar sejumlah tertentu berdasarkan kesepakatan kepada perusahaan penyedia jasa.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (1) memuat tentang perjanjian pemborongan pekerjaan antara perusahaan yang menggunakan dan perusahaan yang menyediakan pekerja yang berbunyi “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”.<sup>3</sup> Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja alih daya, minimal sama dengan pekerja tetap pada perusahaan pemberi kerja secara tegas. Namun penulis melihat bahwa perlindungan tenaga kerja alih daya selamaini masih dirugikan, baik oleh pihak perusahaan pemberi kerja maupun oleh perusahaan yang menyediakan pekerja. Bentuk kerugian yang umumnya terlihat yaitu hubungan kerja yang pada umumnya bersifat tidak tetap, minimnya jaminan sosial dan tidak jelasnya pengembangan karir tenaga kerja.<sup>4</sup>

Selanjutnya Pemerintah telah memberi payung hukum bagi penyedia jasa tenaga kerja yang dinilai memiliki kewenangan dan mampu bertanggungjawab dalam rangka memberikan jaminan sosial pekerja. Sebagai perwujudannya pada tahun 2004, pemerintah mengeluarkan Undang-undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam pasal 18 bahwa “Jenis program jaminan sosial meliputi: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian.”. Lembaga yang berwenang menyelenggarakan program jaminan sosial menurut Undang-undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Sistem tenaga alih daya yang dipilih oleh perusahaan bertujuan untuk efisiensi, terutama biaya. Tenaga kerja alih daya dapat menghemat pengeluaran biaya tenaga kerja, karena perusahaan hanya bertanggungjawab membayar pada perusahaan penyedia jasa sesuai dengan perjanjian.<sup>5</sup> Adanya strategi tenaga kerja dengan system kontrak memberikan peluang bagi perusahaan untuk meminimalkan biaya, namun dapat memunculkan konflik perburuhan bila penerapannya kurang sesuai dengan peraturan hukum yang ada. Permasalahan tenaga kerja alih daya juga terjadi di Indonesia, karena minimnya aturan tentang tenaga kerja alih daya ini. Kondisi ini membuat banyak persoalan yang berkaitan dengan tenaga kerja alih daya, bahkan harus diselesaikan ke ranah hukum.<sup>6</sup>

Permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) cukup banyak. Banyaknya permasalahan disebabkan sebagian besar perusahaan di Indonesia sudah

---

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64

<sup>4</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 219

<sup>5</sup> Evi Rosmanasari, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ooutsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. INKANINDO) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan*, Kearsipan Universitas Diponegoro, 2008, hlm. 9

<sup>6</sup> RR Ani Wijayati, *Penyerahan Sebagian .Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2004, hlm. 65

menerapkan sistem alih daya. Banyaknya penggunaan tenaga kerja alih daya karena kebutuhan yang semakin tinggi. Namun dalam pelaksanaannya masih kurang baik, karena aturan hukum yang berlaku kurang sesuai dalam melakukan pengaturan tenaga kerja alih daya tersebut.

Dilaksanakannya alih daya pada suatu perusahaan bermanfaat untuk pemerintah, masyarakat, pekerja, industri, dan perusahaan. Manfaat untuk pemerintah, alih daya menolong perusahaan untuk berkembang serta mendorong tumbuhnya perekonomian nasional, pembinaan dan berkembangnya koperasi, usaha kecil dan menengah (UKM) melalui perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja, berkurangnya beban pemerintah mengatasi pengangguran dan membuka kesempatan kerja.<sup>7</sup> Manfaat untuk masyarakat, dimana alih daya membuka lapangan pekerjaan sehingga industri bisa dikembangkan, memperkuat sistem ketenagakerjaan di masyarakat, meningkatkan perekonomian, mengurangi pengangguran, mengurangi urbanisasi dan meningkatkan pengetahuan dalam mengelola perusahaan. Manfaat untuk dunia industri yaitu, berkurangnya beban terhadap lahan, terdongkraknya perusahaan dalam pengembangan produk serta pemakaian teknologi. Stabilitasnya produksi dengan teknologi yang lama bisa berkembang dan meningkatkan daya saing melalui penghematan digunakannya fasilitas dan teknologi.<sup>8</sup>

Praktek tenaga kerja alih daya pada saat ini semakin marak dilakukan baik dari kalangan pengusaha maupun penyedia jasa, tidak terkecuali pada instansi pemerintah. RSUD dr. M. Zein Painan. RSUD M. Zein Painan sebagai Badan Layanan Umum Daerah menggunakan tenaga kerja alih daya untuk jasa kebersihan kantor yaitu cleaning service. Tenaga kerja alih daya yang digunakan merupakan hasil dari lelang yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Untuk tahun 2018, tenaga alih daya yang digunakan berasal dari PT. Minang Vodia Utama, tahun 2019 dan 2020, tenaga alih daya yang digunakan berasal dari PT. Pelangi Multi Utama dan tahun 2021, tenaga alih daya yang digunakan berasal dari PT. Minang Vodia Utama. Seluruh tanggungjawab tenaga alih daya pada RSUD dr. M. Zen Painan menjadi kewajiban PT. Pelangi Multi Utama selaku penyedia tenaga kerja alih daya.

Tenaga kerja alih daya yang ada di RSUD M. Zein Painan tentu harus dilindungi sesuai dengan hukum yang ada. Namun dalam prakteknya, tenaga alih daya di RSUD dr. M. Zen Painan memiliki beberapa permasalahan. Masalah yang muncul diantaranya keterlambatan upah bagi tenaga kerja alih daya, kurang sesuai upah yang diterima, kurangnya tunjangan-tunjangan yang seharusnya diterima tenaga kerja, perjanjian kerja yang tidak diperpanjang karena perusahaan tidak lagi memenangkan tender untuk menyediakan tenaga kerja di RSUD dr. M. Zen Painan. Akibat sering terlambanya pembayaran upah/gaji kepada tenaga alih daya, mereka melakukan mogok kerja dan menuntut pemberian upah sesuai dengan yang telah dijanjikan oleh pihak perusahaan. Hal ini tentu saja memperlihatkan kurangnya perlindungan hukum pada tenaga alih daya di RSUD dr. M. Zen Painan dan berakibat pada terganggunya aktivitas pelayanan RSUD dalam memberikan pelayanan kesehatan.

---

<sup>7</sup> Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011, hlm 6

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm 7

Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon, “adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan umum dari kesewangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal lainnya”.<sup>9</sup>

Pjillipus M. Hadjon menyatakan perlindungan hukum bagi masyarakat adalah pencegahan dan penekanan.<sup>10</sup> Perlindungan hukum sebagai pencegahan adalah untuk mencegah terjadinya sengketa, sehingga tindakan harus mengambil bersikap hati-hati dalam membuat keputusan beedasar diskresi, dan perlindungan yang bersifat penekanan (*represif*) adalah upaya menyelesaikan sengketa yang terjadi, termasuk penanganan sengketa tersebut di lembaga peradilan. Perlindungan Hukum *Preventif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberi kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan Hukum *Represif*, yakni bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.<sup>11</sup>

Kant memiliki pemikiran yang lebih jelas, dimana hukum adalah menjadi pelindung hak-hak asasi manusia dan kebebasan. Menurut Immanuel Kant, manusia adalah makhluk yang memiliki akal dan memiliki kehendak untuk bebas. Adanya hak dasar manusia membuat Negara memiliki tugas menegakkan hak-hak dan kebebasan masyarakat. Negara tidak boleh mengahalmgnya untuk menjadikan tujuan negara mencapai masyarakat yang makmur dan bahagia<sup>12</sup>.

Perlindungan yang harus didapatkan oleh tenaga kerja alih daya, diantaranya:

- 1) Perlindungan sosial. Perlindungan sosial adalah perlindungan yang berhubungan dengan usaha masyarakat dan bertujuan agar pekerja/buruh mendapatkan pengembangan kehidupan seperti manusia lainnya. Perlindungan sosial bagi ditujukan bagi anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial biasa disebut dengan kesehatan kerja.
- 2) Perlindungan teknis. Perlindungan teknis adalah perlindungan yang berhubungan dengan upaya menjaga agar pekerja/buruh tidak mengalami kecelakaan dalam bekerja yang disebabkan alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan teknis biasa juga disebut keselamatan kerja.
- 3) Perlindungan ekonomis. Perlindungan ekonomi adalah perlindungan yang berhubungan penghasilan atau upah bagi pekerja/buruh. Perlindungan ekonomis ini memberi kepastian kepada pekerja/buruh tentang ketercukupan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk pekerja tersebut beserta anggota keluarga. Perlindungan teknis termasuk perlindungna terhadap pekerja/buruh yang tidak dapat bekerja karena halangan diluar kehendaknya. Perlindungan teknis disebut dengan jaminan sosial.”<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup>Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm 2

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm 2

<sup>11</sup> Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-produk Masyarakat Lokal dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual*, Universitas Brawijaya, Malang, 2010, hlm 18

<sup>12</sup> *Ibid*, hlm 75

<sup>13</sup> Zainal Asikin, et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1997, hlm 76-77

Jaminan sosial merupakan kebutuhan dasar masyarakat. Jaminan sosial adalah tujuan negara dan tanggungjawab Negara bagi masyarakatnya berhubungan dengan Hak-Hak Asasi Manusia (HAM). Jaminan sosial dalam arti luas jaminan sosial terdiri dari usaha-usaha yang dilakukan, baik dilakukan masyarakat maupun pemerintah. Jaminan sosial merupakan perlindungan untuk pekerja yang berhubungan dengan penghasilan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup. Perlindungan sosial bagi pekerja juga termasuk tidak adanya kejadian yang tidak diinginkan selama bekerja sehingga seseorang tidak dapat bekerja lagi dan perlindungan ini disebut perlindungan ekonomis.<sup>14</sup>

Menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1, jaminan sosial dapat berarti jaminan sosial yaitu “suatu bentuk perlindungan sosial yang dapat menjamin seluruh masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.”<sup>15</sup> Perkembangan jaminan sosial saat ini bagi tenaga kerja bukan saja tentang pembayaran, namun mencakup pelayanan, bantuan, dan sebagainya.<sup>16</sup>

Jaminan sosial bagi pekerja/buruh berhubungan dengan hubungan kerja. Hubungan tersebut adalah adanya bayaran yang diterima pekerja/buruh, termasuk buruh yang tidak melakukan pekerjaan di luar kesalahannya namun tetap memiliki kepastian pendapatan (*income security*). Buruh dapat tidak menerima bayaran walaupun tidak mereka kehendaki.<sup>17</sup>

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah hanya pendekatan yuridis normatif dengan hanya menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Data tersebut kemudian di analisis secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif.

## PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Alih Daya Pada Badan Layanan Umum Daerah RSUD M. Zein Painan

Sistem pengupahan pada tenaga kerja alih daya di PT. Minang Vodia Utama adalah tidak berdasarkan senioritas maupun lama kerja. Seluruh tenaga kerja alih daya PT. Minang Vodia Utama akan menerima upah pokok yang sama sesuai jenis pekerjaan, baik untuk yang sudah bekerja lebih dulu maupun bagi tenaga kerja baru. Pada sistem pengupahan pada tenaga kerja alih daya yang dilakukan oleh PT. Minang Vodia Utama sudah sesuai dengan perundang-undangan. Hal ini terlihat upah yang akan diterima oleh tenaga kerja terdapat dalam perjanjian kerja, dimana upah yang akan diberikan berdasarkan kerelaan bukan paksaan melalui surat perjanjian kerja dengan PT. Minang Vodia Utama. Upah pokok tenaga kerja alih daya tetap diberikan perusahaan sesuai perjanjian kerja. Besarnya upah disesuaikan dengan peraturan pemerintah, bukan dari user tenaga kerja alih daya. PT. Minang Vodia Utama berwenang menentukan upah

---

<sup>14</sup> Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. xi

<sup>15</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982, hlm. 136

<sup>16</sup> Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 114-115

<sup>17</sup> Imam Soepomo, Op.cit. hlm 136

dan memiliki hak upah tenaga kerja dan upah berpedoman pada Upah Minimum Provinsi Sumatera Barat.

Sistem pembayaran upah tenaga kerja alih daya yang dilakukan PT. Minang Vodia Utama adalah satu kali sebulan, dibayar setiap akhir bulan dan langsung ke tenaga kerja. PT. Minang Vodia Utama mengusahakan pembayaran sesuai kesepakatan. Hal ini menunjukkan bahwa pembayaran upah tenaga kerja alih daya tidak menunda-nunda pembayaran upah pekerjanya.

Analisis terhadap sistem pengupahan yang dilakukan PT. Minang Vodia Utama, terlihat penetapan upah tenaga kerja alih daya belum terlihat keadilan yang terlihat dari adanya perincian yang jelas. Tenaga kerja alih daya yang dalam kerjanya bekerja pada perusahaan yang menggunakan jasa, maka yang mengetahui proses kerja tenaga kerja alih daya itu adalah perusahaan yang menggunakan jasa.

Dari segi besarnya upah yang ditetapkan oleh PT. Minang Vodia Utama, sebenarnya telah memenuhi kelayakan upah. Kelayakan upah yang diberikan yaitu adanya upah pokok dan tunjangan tetap tenaga kerja alih dayayang telah sesuai Upah Minimum Provnsi Sumatera Barat (UMP). Dalam menjalin hubungan kerja dengan perusahaan yang menggunakan, PT. Minang Vodia Utama memberi syarat bahwa dari perjanjian dapat memberikan upah sesuai dengan UMP Provinsi Sumatera Barat.

## **B. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Sistem Pengupahan pada RSUD dr. M. Zein Painan**

Perjanjian kerja yang dilakukan oleh PT. Minang Vodia Utama dengan tenaga kerja alih dayayang tertuangdalam kesepakatan antara tenaga kerja dan PT. Minang Vodia Utama. Hal-hal yang terkait dengan perjanjian kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

Bentuk kerja seharusnya jelas ditulis dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh tenaga kerja dan pengusaha. Tenaga kerja alih daya di RSUD dr. M. Zen Painan memiliki tugas sebagai cleaning service, sehingga bentuk kerja tersebut terdapat dalam perjanjian tenaga kerja dengan PT Minang Vodia Utama. Adanya bentuk kerja yang jelas penting bagi setiap orang.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan tenaga kerja alih daya, PT. Minang Vodia Utama terdapat pekerjaan yang akan dikerjakan di perusahaan pengunajasa, dalam hal ini adalah RSUD dr. M. Zen Painan, termasuk didalamnya seluruhnya ada pada perjanjian kerja. Dilakukannya perjanjian kerja antara PT. Minang Vodia Utama, maka perusahaan memberi penjelasan terhadap tugas dan kewajiban seorang tenaga kerja.

Waktu kerja juga harus dijelaskan dalam perjanjian kerja. Lamanya pekerjaan yang harus dikerjakan tenaga kerja seseuai dengan perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Waktu kerja yang ditetapkan oleh PT. Minang Vodia Utama kepada tenaga kerja alih dayadalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah 1 tahun (April 2018-Desember 2018, dihitung satu tahun).

Pekerja yang libur atau tidak bekerja pada hari tertentu, tetap menerima upah walaupun ada pemotongan oleh perusahaan. Namun bagi pekerja yang tidak dapat bekerja disebabkan alasan yang logis, seperti sakit, upah akan tetap mereka terima. Hasil

penelitian yang penulis lakukan, perjanjian antara RSUD dr. M. Zen Painan dengan tenaga kerja alih daya merupakan PKWT antara PT. Minang Vodia Utama dengan pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan dan tertulis secara resmi dalam bentuk kontrak.

Upah/gaji pokok yang diberikan PT. Minang Vodia Utama kepada tenaga kerja sudah mencerminkan adanya jaminan sosial. Upah tenaga kerja dipotong untuk pembayaran jamsostek sebesar 2% (dua persen). Upah juga termasuk perlindungan ekonomis bagi tenaga kerja, karena dengan upah yang diterima, tenaga kerja dapat menghidupi keluarga mereka.

Menurut penulis hal tersebut kurang adil, karena perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja alih daya lebih berpihak pada perusahaan. Hal ini menggambarkan adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja alih daya melalui sistem pengupahan yang sesuai dengan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

### **C. Kendala dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Alih Daya Dalam Sistem Pengupahan pada RSUD dr. M. Zein Painan**

Permasalahan yang selama ini terjadi pada tenaga kerja alih daya di RSUD dr. M. Zen Painan, diantaranya adanya keluhan dari tenaga kerja terhadap masalah pembayaran upah. Pembayaran upah tenaga kerja sering terlambat dibayar dengan alasan keterlambatan pencairan dari pihak RSUD sesuai dengan perjanjian. Persoalan lain yaitu adanya potongan terhadap upah tenaga kerja jika tenaga kerja tidak masuk kerja dan melaksanakan kewajibannya.

Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja diharuskan untuk melakukan pengawasan terhadap kegiatan alih daya di RSUD dr. M. Zen Painan. Salah satu yang perlu diawasi adalah upah. Kondisi ini diperlukan, karena tenaga kerja ada yang mengalami pemotongan upah. Namun, pihak perusahaan tidak melaporkan kondisi upah tersebut, sehingga dinas terkait tidak melakukan pengawasan.

Tenaga kerja alih daya di RSUD dr. M. Zen Painan sudah pernah mengeeluhkan tentang pemotongan upah mereka. Namun posisi tenaga kerja yang lemah, karena secara hukum mereka hanya terikat dengan PT. Minang Vodia Utama sebagai penyedia jasa tenaga kerja, sehingga pihak lain tidak dapat mencampuri permasalahan upah yang terjadi.

## **PENUTUP**

Pelaksanaan sistem pengupahan tenaga kerja alih daya pada RSUD dr. M. Zein Painan yaitu diberikan upah pokok yang jumlahnya sama, tunjangan, upah diberikan tanggal 30 setiap bulan langsung kepada tenaga kerja. Upah diberikan sesuai dengan UMR yang berlaku di Provinsi Sumatera Barat.

Pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada RSUD dr. M. Zein Painan yaitu tertulis dalam surat perjanjian antara perusahaan dengan tenaga kerja alih daya. Sistem pengupahan. Didalam perjanjian, pihak perusahaan akan tetap memberikan upah jika tenaga kerja jika tidak masuk kerja sesuai dengan Undang-undang. Namun dalam pelaksanaannya, perusahaan melakukan pemotongan upah tenaga kerja jika

tidak masuk kerja. Hal ini menunjukkan perlindungan hukum sistem pengupahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan belum dijalankan oleh perusahaan.

Kendala dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan pada RSUD dr. M. Zein Painan adalah kurangnya pengawasan dari pihak yang berkompeten. Tenaga kerja tidak memiliki kekuatan hukum untuk menuntut hak mereka terhadap upah, karena belum ada pihak yang dapat menengahi.

Diharapkan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat melakukan pengawasan terhadap perlindungan terhadap tenaga kerja alih daya dalam sistem pengupahan dengan cara melakukan sidak langsung ke lapangan dan mendengarkan keluhan tenaga kerja alih daya dan melakukan kerjasama dengan pihak-pihak pengguna jasa tenaga kerja alih daya untuk menjalankan perlindungan hukum yang telah ada agar kasus upah antara perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja alih daya dengan tenaga kerjanya tidak terjadi lagi pada masa yang akan datang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010
- Evi Rosmanasari, *Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing PT. Indah Karya Nuansa Indonesia (PT. Inkanindo) di PT. Pertamina (Persero) UP-VI Balongan*, Kearsipan Universitas Diponegoro, 2008
- Iftida Yasar, *Menjadi Karyawan Outsourcing*, Gramedi Pustaka Utama, Jakarta, 2011
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1982
- Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Daya Publishing, Jakarta, 2008
- Maria Alfons, *Implementasi Perlindungan Indikasi Geografis Atas Produk-Produk Masyarakat Lokal Dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual*, Universitas Brawijaya, Malang, 2010
- Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- RR Ani Wijayati, *Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2004
- Zainal Asikin, et.al, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1997
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.