

Kesenjangan Upah Antara Pekerja Tetap dan Pekerja Outsourcing: Mengurai Akar Masalah dan Solusi

Jedyzha Azzariel Priliska

Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara, Kota Jakarta, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia

Email: jedyzha.205230172@stu.untar.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the factors causing wage discord between permanent workers and outsourcing workers, indentify the of the wage disparities between permanent workers and outsourcing workers and formulate solutions. Qualitative methods help in collecting data and finding references to be able to provide conclusions.

Keywords: Outsourcing, Permanent Workers

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab terjadinya kesel upah antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing, mengidentifikasi dampak kesenjangan upah antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing dan merumuskan solusi. Metode kualitatif membantu dalam mengumpulkan data dan mencari referensi untuk dapat memberikan kesimpulan.

Kata Kunci: Outsourcing, Pekerja Tetap



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pekerja merupakan pemegang peran vital dalam pertumbuhan ekonomi negara terutama pada sektor pekerjaan. Tidak hanya diatur oleh konstitusi negara, segala aspek yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga tercantum dalam peraturan hukum yang berlaku yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Selain itu kontribusi pekerja dalam sektor bisnis sangat penting untuk mendorong perkembangan bisnis. Peran pekerja menjadi pendukung dalam menciptakan produktivitas dan inovasi dalam berbagai bidang. Melalui regulasi yang ada, kesejahteraan dan hak-hak pekerja diharapkan dapat terjamin sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam perekonomian dan pertumbuhan usaha.¹ Pekerja dapat diklasifikasikan berdasarkan status kerja mereka yaitu pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Penggolongan ini didasarkan pada durasi kerja dan kesepakatan kontrak yang mengatur hubungan kerja. Dalam kesepakatan tersebut ada kontrak untuk jangka waktu tidak terbatas. Jika durasi kontraknya memiliki batas waktu, individu tersebut disebut pekerja tetap, pekerja outsourcing tidak memiliki batasan waktu dalam kontrak. Inti dari perbedaan ini adalah jangka waktu kerja yang telah disepakati. Namun baik pekerja tetap maupun pekerja outsourcing memiliki hak yang setara tanpa adanya diskriminasi. Ini sejalan dengan peraturan ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa setiap pekerja berhak menerima perlakuan yang adil dan tidak boleh didiskriminasi oleh perusahaan. Selain itu terdapat perbedaan lainnya selain jangka waktu tertentu.

Outsourcing merupakan suatu bentuk kerja sama yang melibatkan kontrak antara perusahaan dan penyedia jasa eksternal. Dalam hal ini perusahaan sepakat untuk menyerahkan sebagian dari aktivitasnya kepada entitas lain. Outsourcing sebagai proses pemindahan sejumlah fungsi dalam perusahaan kepada pihak ketiga. Maka, pekerja outsourcing bukanlah pekerja tetap karena tidak langsung berinteraksi dengan suatu perusahaan. Selain itu,

¹ Sonhaji, "Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan". Administrative Law & Governance Journal. Volume 3 Issue 3, September 2020, hal 395.

outsourcing juga bisa diartikan sebagai kegiatan di mana penyedia atau pemasok layanan memberikan dukungan kepada perusahaan sesuai dengan kesepakatan yang sudah disepakati. Pegawai tetap adalah individu yang mendapatkan kompensasi dalam jumlah yang tetap atau dibayarkan secara berulang. Mereka bisa berasal dari sektor swasta, pegawai negeri atau bahkan penerima pensiun. Penghasilan yang diterima oleh pekerja tetap mencakup gaji pokok, tunjangan, serta pemasukkan tambahan seperti bonus dan honor. Menurut ketentuan dari Dirjen Pajak dalam Peraturan No. 31/PJ/2009, karyawan tetap yaitu mereka yang mendapatkan penghasilan secara rutin.² Pekerja tetap dan pekerja outsourcing tentu memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Pekerja tetap mendapatkan jaminan dan diberi hak yang lebih baik terutama dalam keamanan. Pekerja tetap juga dapat berproses lebih maksimal dan biasanya memiliki ambisi yang lebih tinggi karena mereka menetap dalam jangka waktu yang lebih lama sehingga membuat mereka ingin berkomitmen dan membangun fondasi karir yang kuat di suatu perusahaan.

Pekerja Outsourcing memberikan fleksibilitas kita dalam kerja karena tidak terikat dengan kontrak waktu jangka panjang, hal itu dapat membantu kita meluaskan pekerjaan. Bekerja dengan jangka waktu yang cukup singkat membantu kita meminimalisir kemungkinan buruk yang terjadi karena kita tidak menetap terlalu lama di suatu perusahaan. Namun, seringkali karena perbedaan status ini membuat adanya kesenjangan dalam perlakuan yang adil salah satunya adalah hak mendapatkan upah yang layak. Pekerja outsourcing karena tidak menetap lama dalam suatu perusahaan, sering kali mendapatkan upah yang jauh lebih kecil dibanding pekerja tetap. Orang-orang masih suka memandang rendah pekerja outsourcing. Padahal masing-masing individu memiliki kelebihan yang dapat membantu perusahaan dan diri sendiri. Rumusan Masalah: Apa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan upah antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing, dan dampaknya? Bagaimana penyelesaian kesenjangan upah antara pekerja tetap dan outsourcing secara hukum dan non-hukum? Tujuan Penelitian: Menganalisis faktor penyebab terjadinya kesenjangan upah antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Mengidentifikasi dampak kesenjangan upah antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Merumuskan solusi dalam mengatasi kesenjangan upah antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Faktor Penyebab Terjadinya Kesenjangan Upah Antara Pekerja Tetap dan Pekerja Outsourcing

Sebenarnya menjadi pekerja outsourcing itu menguntungkan perusahaan karena perusahaan tidak perlu membayar biaya operasional untuk karyawan tidak tetap. Namun hal ini menjadi perbedaan yang signifikan karena pekerja tetap diberikan tunjangan seperti makan, kesehatan dan lainnya sedangkan pekerja tidak tetap hanya mendapatkan gaji, sehingga yang didapatkan pekerja outsourcing cenderung lebih kecil. Faktor kedua karena hubungan kerja yang berbeda. Pekerja tetap ada kemungkinan upahnya naik karena mereka menetap lama di perusahaan tersebut dan kinerjanya akan sangat kelihatan ketika dalam perusahaan karena dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan pekerja outsourcing, karena status mereka sebagai pekerja tidak tetap, membuat pekerja tersebut tidak mendapatkan suatu jabatan atau posisi utama dalam suatu perusahaan karena status ketidaktetapan mereka. Otomatis upah yang didapat pun tidak sebesar pekerja tetap karena pekerja tetap memiliki potensi jabatan yang terus naik yang berpengaruh pada gaji. Faktor ketiga, karena pekerja tetap memiliki tanggung

² Ni Made Bella Sintya Devi, Bustanul Arifin Noer, dan Yani Rahmawati, "Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional". *Jurnal Sains dan Seni ITS*. Vol. 6, No. 2, 2017, hal 278.

jawab yang lebih besar dibandingkan dengan pekerja outsourcing. Seperti faktor kedua, pekerja tetap pasti sudah membuat perjanjian jangka panjang sehingga akan mendapatkan posisi tertentu yang tentunya lebih tinggi dari jabatan sebelumnya, sehingga membuat pekerja tetap juga mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar. Hal itu mempengaruhi gaji pekerja tetap menjadi lebih tinggi. Faktor keempat, karena pandangan perusahaan bahwa pekerja tetap pasti memiliki komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini sering kali mendorong perusahaan untuk memberikan kompensasi lebih untuk karyawan tetap mereka. Karyawan outsourcing masih dianggap sebagai pekerja sementara yang tidak memiliki keterikatan sama sekali dengan perusahaan, karena hal tersebut gaji karyawan tetap dan karyawan outsourcing sangat berbeda.

Dampak Kesenjangan Upah Antara Pekerja Tetap dan Pekerja Outsourcing

Pembangunan pelabuhan memiliki peran penting dan menjadi inovasi yang bagus dalam lingkungan antara perairan dan daratan terutama pada sektor perekonomian dan lainnya,, tetapi pelabuhan juga bisa sangat berdampak pada ekosistem laut. Dampak dari pelabuhan tersebut bisa membawa ke arah yang baik maupun buruk. Namun, hal yang sering terjadi adalah dampak buruk seperti pada kasus di Kota Tanjung Pinang dimana terjadi pencemaran laut karena penambangan dan penimbunan dermaga yang berakibat dampak buruk pada nelayan dan biota laut, ikan-ikan mati karena penumpukkan tanah merah di laut untuk pembangunan dermaga, hal ini juga membuat nelayan tidak bisa melanjutkan pekerjaannya karena banyak ikan yang mati, akibatnya mereka tidak bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka. (Putusan PN TANJUNG PINANG Nomor 26/PDT.G/2009/PN.TPI tanggal 6 Mei 2010)

Penyelesaian Kesenjangan Upah Antara Pekerja Tetap dan Pekerja Outsourcing Secara Non-pengadilan

Penyelesaian sengketa terdapat dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan melakukan penyelesaian dengan jalur non-pengadilan yaitu:

1. Bipartit. Hal pertama yang baik dalam menyelesaikan sengketa adalah melalui bipartit. Penyelesaian melalui Musyawarah untuk mencapai kesepakatan yang terdapat pada Pasal 6 dan 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengedepankan prinsip musyawarah kekeluargaan antara pekerja dan pengusaha.
2. Mediasi. Penyelesaian yang dilakukan oleh mediator dengan jalan tengah melalui negosiasi secara netral untuk penyelesaian konflik terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar pekerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 pemerintah dapat menunjuk mediator memfasilitasi diskusi antara pekerja dan pengusaha. Mediator yang diangkat harus memenuhi persyaratan pada pasal 9. Jika tercapai suatu tujuan pada kesepakatan, maka akan dibuat "perjanjian bersama" yang setelahnya akan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial setempat.
3. Konsiliasi. Proses penyelesaian sengketa oleh konsiliator. Dalam Undang-Undang Pasal 19 Tahun 2004. Tugas pokok konsiliator yaitu memanggil atau mendatangkan saksi dan pihak-pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan. Dalam konsiliasi, konsiliator tidak memiliki kewenangan memutuskan, tetapi berperan sebagai fasilitator untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak, mengarahkan dialog dan mendorong tercapainya solusi yang disepakati. Proses ini bertujuan untuk menghindari konflik yang lebih panjang dan berakhir damai tanpa harus melibatkan putusan pengadilan.
4. Arbitrase. Arbitrase dalam hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Arbitrase merupakan proses

penyelesaian konflik dimana pihak-pihak yang berselisih setuju untuk menyerahkan kepada pihak ketiga yang independen yaitu arbiter. Arbiter memiliki wewenang untuk mendengarkan argumen dari kedua belah pihak dan memberikan keputusan yang mengikat dan bersifat final. Keputusan ini harus dipatuhi oleh semua pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.³

Jika langkah-langkah atau proses penyelesaian sengketa tersebut tidak menyelesaikan masalah atau perlu penyelesaian lebih lanjut bisa melalui pengadilan.

KESIMPULAN

Kesenjangan antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing menunjukkan bahwa akar masalahnya terletak pada perbedaan status kerja dan kontrak yang diterapkan oleh perusahaan. Pekerja Outsourcing sering kali mendapatkan gaji yang kecil karena melibatkan pihak ketiga dalam mengambil keuntungan dari jasa pekerja tersebut. Untuk mencegah terjadinya kesenjangan ini perlu regulasi hukum yang ketat agar setiap pekerja mendapatkan perlakuan yang setara.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. M., & Murlianti, S. (2022). Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing di Universitas Mulawarman. *eJournal Sosiatri/Sosiologi*. 8(4).
- Amanullah, W. Y., & Islami, T. A. (2022). Praktik Pemberian Upah Karyawan Perusahaan Outsourcing Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam. *PACIVIC (Jurnal Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan)*. 2(2).
- Devi, N. M. B. S., Noer, B. A. dan Rahmawati, Y. (2017). Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Sains dan Seni ITS*. 6(2).
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*. 2(1).
- Hafizh, D. H., Maghribi, G. Mulyani, R., Afradyta, S. R., Sharen & Fernanda. (2022). Analisis Praktik Outsourcing Dalam Perspektif Undang-undang Cipta Kerja. *Jurnal Lemhanas RI*. 10(3).
- Hamdun, S. A. (2019). Analisis Pengupahan Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. Mutualplus Global Resources Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*.
- Kurniasari, T. W. (2022). Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Pasca Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Geuthèè: Penelitian Multidisiplin*. 5(2).
- Lie, J., & Sitabuana, T. H. (2022). Hak Pekerja Tidak Tetap (Outsourcing). *Serina VI 2022*.
- Nofrivul. (2012). Outsourcing: Dalam Kajian Teori Ekonomi Dan Manajerial. *Jurnal Article/Juris*. 11(2).
- Oliviansyah, M. A. (2019). Kedudukan Pekerja/Buruh Outsourcing Pekerja/Buruh Outsourcing Dari Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Berkaitan Dengan Berakhirnya Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh. *Sriwijaya University Institutional Repository*.
- Pratista, M. J., & Zainuddin. (2023). Kajian Hukum Terhadap Peran Perusahaan Outsourcing Dalam Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja Di Indonesia. *UNES Law Review*. 6(2).

³ Edi Supriyanto, "Tenaga Kerja Outsourcing". *Yure Humano Journal*. Volume 3, Nomor 1, hal 16-18.



- Royen, U. I. (2009). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang).
- Sari, L., Haluk, S., & Suwito. (2022). Perlindungan Hukum Pekerja Kontrak Di PT (Persero) Perusahaan Listrik Negara Di Kota Jayapura. *Journal of Law Review*. 1(2).
- Sonhaji. (2020). Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan". *Administrative Law & Governance Journal*. 3(3).
- Suhartoyo. (2020). Perlindungan Hukum Mengenai Pengupahan Terhadap Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Administrative Law & Governance Journal*. 3(3).
- Sumadi, A. F. (2012). Mahkamah Konstitusi dan Kontrak Outsourcing. *Jurnal Konstitusi*. 9(1).
- Supriyanto, E. (2019). Tenaga Kerja Outsourcing. *Yure Humano Journal*. 3(1).
- Supriyanto, E. (2019). Tenaga Kerja Outsourcing. *Yure Humano Journal*. 3(1).
- Yetniwati. (2017). Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan. *Jurnal Mimbar Hukum*. 29(1).