

---

**IMPLEMENTASI TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING ATAS  
UPAH DAN WAKTU KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN PERATURAN  
PEMERINTAH NOMOR 78 TAHUN 2015 TENTANG PENGUPAHAN  
(SAMPLING DI WILAYAH JABODETABEK)**

**Oleh: Henlia Peristiwa Rejeki\*, Inawati Santini**

Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Jln. Surya Kencana Satu Pamulang, South Tangerang

Corresponding author: dosen02108@unpam.ac.id

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan sikap dan tanggapan dari Perusahaan Outsourcing yang memiliki Lokasi Kerja di daerah Jabodetabek (Khusus Kota Madya) yang tidak mematuhi Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, (2) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Peran Pemerintah dalam menyikapi Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Perusahaan Outsourcing yang memberikan Upah kepada Pekerja/buruh tidak sesuai dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan, dan (3) untuk mengetahui dan mendeskripsikan sikap dan tanggapan dari Pekerja/buruh yang menerima Upah tidak sesuai dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapat temuan sebagai berikut: masih ada perusahaan outsourcing yang tidak memberikan upah kepada tenaga kerjanya sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Pemerintah dengan alasan bahwa Perusahaan outsourcing tersebut baru berdiri/terbentuk, skala perusahaannya yang masih kecil dan terkait kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil. Sedangkan dari sisi Tenaga Kerja yang tidak menerima upah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang sudah diatur oleh Pemerintah, mereka secara sadar mengetahui hal tersebut karena sudah disebutkan didalam Perjanjian Kerja yang sudah mereka tandatangani.

**kata kunci: Pemerintah, perusahaan *outsourcing*, perjanjian kerja, upah, pekerja/buruh.**

***Abstract***

*The purpose of this study is (1) To find out and describe the attitudes and responses of Outsourcing Companies that have Work Locations in Jabodetabek area (especially for Madya City) that do not comply with Law Number 13 Year 2003 regarding Labor and Government Regulation Number 78 Year 2015 Concerning Wages, (2) To find out and describe the Government's Role in addressing Work Agreements made by Outsourcing Companies that provide Wages to Workers / laborers not in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages, and (3) to find out and describe the attitudes and responses of workers / laborers who receive Wages not in accordance with the Law No. 13/2003 concerning Labor and Government Regulation No. 78/2015 concerning Wages. Based on the results of the study, the following findings were obtained: there are still outsourcing companies that do not pay wages to workers according to the laws and government regulations on the grounds*

*that the outsourcing company is newly established / formed, the scale of the company is still small and related to the conditions company financial stability. Whereas from the side of the Workers who do not receive wages according to the Provincial Minimum Wage (UMP) that has been set by the Government, they knowingly know that because it has been mentioned in the Work Agreement that they have signed.*

**Keywords:** *Government, outsourcing company, work agreement, wages, workers/ laborers.*

## **A. Latar Belakang Masalah**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Masih banyak tenaga kerja yang masih belum mendapatkan hak-haknya dalam hal ini tentang Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan.

Perusahaan *Outsourcing* adalah perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja untuk keahlian pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan permintaan perusahaan yang membutuhkannya. Yang paling umum adalah pengamanan (*security – satpam*), kebersihan (*cleaning service – office boy*), operator mesin atau alat tertentu, entry data dan lain-lain. Beberapa Perusahaan *Outsourcing* tersebut masih memberikan upah yang berlaku 4 (empat) atau 5 (lima) tahun kebelakang/sebelumnya kepada Tenaga Kerja/ Buruh.

**Tabel 1**  
**Tabel Perbandingan Upah Minimum Provinsi (UMP) dalam waktu 5 (lima) Tahun Terakhir**  
**Upah Minimum**

Provin si	Upah Minimum				
	2015	2016	2017	2018	2019
Dki Jakarta	2,700,00 0	3,100,00 0	3,355,75 0	3,648,03 5	3,940,9 73
Jawa Barat	1,000,00 0	1,312,35 5	1,420,62 4	1,544,36 0	1,668,3 72
Banten	1,600,00 0	1,784,00 0	1,931,18 0	2,099,38 5	2,267,9 65

Sumber: <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/917>

Perusahaan *Outsourcing* sudah tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, dalam hal ini kami selaku peneliti mengambil sample Perusahaan outsourcing yang ada di daerah Jabodetabek dengan mengkrucutkan sample pada Perusahaan Outsourcing yang memiliki lokasi kerja di daerah Kota Madya-nya saja.

Mengenai waktu kerja Undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 76 ayat (4) menyebutkan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan kerja, waktu kerja mencakup 7 (tujuh) jam 1 (hari) 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pemberian waktu istirahat pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja, waktu istirahat dan cuti mencakup istirahat antara waktu kerja sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk waktu kerja. Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus dan istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun. Akan tetapi masih banyak beberapa Perusahaan *Outsourcing* yang tidak memberikan hak-hak mengenai waktu kerja sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah Penulis kemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah sikap dan tanggapan dari Perusahaan Outsourcing yang memiliki Lokasi Kerja di daerah Jabodetabek ditingkat Kabupaten/Kota yang tidak mematuhi Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang

Pengupahan?

- b. Bagaimanakah Peran Pemerintah dalam menyikapi Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Perusahaan Outsourcing yang memberikan Upah kepada Pekerja/buruh tidak sesuai dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?
- c. Bagaimanakah sikap dan tanggapan dari Pekerja/buruh yang menerima Upah tidak sesuai dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan?

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Jenis Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah normative empiris, yang artinya adalah penelitian dimana hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang ril dikaitkan dengan variabel-variabel sosial yang lain, yang dikaji sebagai variabel bebas yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan sosial. Penulis menggunakan jenis Pendekatan Fakta dan Pendekatan Perundang-Undangan.

#### **2. Jenis Pendekatan**

Penelitian Hukum Empiris umumnya mengenal 7 jenis pendekatan, yaitu: Pendekatan Kasus, Pendekatan Perundang-Undangan, Pendekatan Fakta, Pendekatan Analisis Konsep Hukum, Pendekatan Frasa, Pendekatan Sejarah, dan Pendekatan Perbandingan.

Dari 7 Jenis-jenis pendekatan dalam penelitian hukum empiris seperti yang di uraikan di atas, penulis menggunakan jenis Pendekatan Fakta dan Pendekatan Perundang-undangan. Pendekatan fakta adalah pendekatan yang dilakukan dengan melihat langsung ke Perusahaan Outsourcing dan juga Tenaga Kerjanya yang.

#### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data; *pertama*, analisa dokumen; dipergunakan untuk menelaah data yang telah ada, baik yang berupa dokumen-dokumen kebijakan, makalah, jurnal, atau buku-buku hasil penelitian sebelumnya yang

relevan. Kedua, *wawancara mendalam*. Wawancara merupakan salah satu teknik yang sering dan lazim digunakan dalam penelitian hukum empiris. Dalam kegiatan ilmiah wawancara dilakukan bukan sekedar bertanya pada seseorang, melainkan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban relevan dengan masalah penelitian kepada responden maupun informan.

## **D. Pembahasan**

### **1. Perusahaan *Outsourcing***

Menurut Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa *outsourcing*/alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

*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.<sup>1</sup> Dimuatnya ketentuan *outsourcing* pada Undang-Undang Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mengundang para investor agar mau berinvestasi, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja, dan mengurangi jumlah pengangguran yang setiap tahun selalu mengalami peningkatan.<sup>2</sup>

Praktek sehari-hari *outsourcing* / alih daya lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, dimana para buruh kontrak *outsourcing* / alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), tidak adanya *job security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga dalam keadaan seperti itu pelaksanaan *outsourcing*/alih daya akan menyengsarakan pekerja/buruh dan membuat kaburnya

---

<sup>1</sup>Moch. Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (*Outsourcing*), (Jakarta: Visimedia, 2009), hlm. 1.

<sup>2</sup>Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, ([www.wawasandigital.com](http://www.wawasandigital.com)), diakses 01 Oktober 2019 pukul 14.30 WIB.

hubungan industrial. Oleh karena itu butuh jaminan sosial bagi para pekerja outsourcing agar terjadi hubungan industrialis yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.

Chandra Suwondo dalam bukunya yang berjudul *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, bahwa prinsip-prinsip outsourcing telah dilakukan sejak dahulu, sejak bangsa Yunani dan Romawi menyewa prajurit asing untuk bertempur pada peperangan mereka, serta menyewa ahli bangunan untuk membangun kota beserta istana. Dengan perkembangan sosial yang ada, prinsip outsourcing mulai diterapkan dalam dunia usaha.<sup>3</sup>

Soedarjadi dalam bukunya yang berjudul *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, pada bab IV, diterangkan bahwa perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh yang dapat merekrut pekerja secara langsung untuk kemudian dipekerjakan pada perusahaan lain dengan tanggung jawab tetap pada perusahaan outsourcing dengan pemberian upah, kesejahteraan, pesangon dan sebagainya. Akan tetapi dengan satu syarat bahwa perusahaan tersebut berbadan hukum dan ada izin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

## **2. Peran Dan Peraturan Pemerintah**

Melimpahnya penawaran tenaga kerja di Indonesia ternyata kurang diimbangi dengan pemberian upah yang memuaskan bagi tenaga kerja. Hal ini senada dengan pernyataan dari Kwik Gian Kie bahwa: “Untuk Jangka waktu yang sangat lama, buruh di Indonesia sangat tenang. Mereka tidak menuntut apa-apa, Upahnya sangat rendah, sehingga menjadi faktor promosi sehingga Investor Asing masuk ke Indonesia memanfaatkan buruh yang sangat murah. Buruh yang murah itu juga yang menjadi ujung tombak persaingan Indonesia dalam penetrasi produk manufakturnya di pasaran Internasional. Buruh di Indonesia dilarang mogok”. Pemenuhan hak ini harus memperhatikan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tanggung jawab terhadap pemenuhan hak ini bukan hanya berada pada pihak pengusaha saja, tetapi pemerintah mempunyai kewajiban yang besar untuk melindungi kaum buruh dari kesewenangan pengusaha dalam memberikan upah kepada buruh. Untuk itu, pemerintah membuat suatu ukuran pengupahan yang layak yang diatur dalam Peraturan Perundang undangan Negara agar dipatuhi oleh pengusaha.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia* (Jakarta: PT.Elex Media Komputindo, 2003).

<sup>4</sup> Agussalam Nasution, *Pemutusan Kerja dan Penyelesaiannya*, <http://Agussalam>

Aturan mengenai pengupahan diatur di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak. Kedua aturan inilah yang menjadi acuan pemerintah dan pengusaha dalam menetapkan upah bagi buruh.

### **3. Perjanjian Kerja**

Pada hakikatnya pengaturan hak tenaga kerja atas upah dan waktu kerja diatur juga di dalam Perjanjian Kerja, berdasarkan ketentuan : “Pasal 1601 a KUHPerdara yang menyebutkan bahwa Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Perjanjian kerja dalam outsourcing dilakukan dalam dua tahap yaitu perjanjian antara Perusahaan Pengguna Jasa Outsourcing dengan Perusahaan Outsourcing sebagai penyedia jasa tenaga kerja, dan perjanjian antara Perusahaan Outsourcing dengan pekerja/buruh. Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pengusaha atau pemberi kerja dan pekerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja menciptakan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerjaan).

Pasal 1 angka 14 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Imam Soepomo juga mengatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan dirinya untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.

R Subekti juga berpendapat bahwa Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seseorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah

atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*diersverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain. Kemudian dalam Perjanjian Kerja tersebut ditemukan adanya pekerjaan, pelayanan dan waktu tertentu dan juga adanya upah.<sup>5</sup>

Berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-undang Ketenagakerjaan perjanjian dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melalui perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Pengaturan mengenai hak tenaga kerja atas upah dan waktu kerja juga terdapat dalam Pasal 1601 a Buku III Bab 7A KUHPerdara yang menyatakan bahwa perjanjian perburuhan adalah perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain (majikan) selama waktu tertentu dengan menerima upah, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan memberikan upah. Berdasarkan Perjanjian Kerja tersebut di atas bahwa Perjanjian Kerja antara pekerja dengan pengusaha memiliki esensi upah, pekerjaan, perintah dan waktu tertentu atau batas waktu.

#### **4. Hak-Hak Tenaga Kerja/Buruh**

##### **a. Upah**

Kebijakan pemerintah di dalam menetapkan pengupahan yang dapat melindungi pekerja diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang-undang ketenagakerjaan, kebijakan penetapan tersebut meliputi: upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, bentuk dan cara pembayaran upah, denda dan potongan upah, hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah, struktur dan skala pengupahan yang proporsional, upah untuk pembayaran pesangon, upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Terdapat berbagai pengertian tentang upah. Berdasarkan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) disebutkan bahwa upah harus memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan, disebut bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan

---

<sup>5</sup>Sunaryati Hartono, *In Search of New Legal Principles*, (Bandung: Bina Cipta Publishing Company, 1979), hlm. 20.



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 atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah minimum ini wajib ditaati oleh perusahaan, kecuali pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum, dapat dikecualikan dari kewajiban tersebut dengan cara mengajukan permohonan dengan kepada Menteri Tenaga Kerja setempat. Berdasarkan permohonan tersebut Menteri Tenaga Kerja dapat menanggihkan pelaksanaan upah minimum paling lama 12 (dua belas) bulan.

Upah dari sisi pekerja merupakan suatu hak yang umumnya dilihat dari jumlah, sedangkan dari sisi pengusaha umumnya dikaitkan dengan produktivitas. Hal inilah yang sampai sekarang masih menjadi masalah dan sulit untuk dijumpai. Masalahnya berawal dari adanya keinginan untuk mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan produktivitas masih rendah karena tingkat pendidikan dan keterampilan yang kurang memadai.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) cukup banyak, sudah tidak dapat dipungkiri lagi bahwa masyarakat di Indonesia yang merupakan potensi *Supply* tenaga kerja bagi pasar domestik maupun luar negeri.<sup>6</sup>

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah sebagaimana dimaksud terdiri atas komponen: a. Upah tanpa tunjangan; b. Upah pokok dan tunjangan tetap; dan c. Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap. Bunyi Pasal 5 ayat (2) PP tersebut dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana dimaksud, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap, sementara dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, menurut PP ini, besarnya Upah pokok paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah Upah pokok dan tunjangan tetap. Pada Pasal 5 ayat (4) PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, upah sebagaimana dimaksud diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

#### **b. Waktu Kerja Tenaga Kerja**

---

<sup>6</sup>Agusmidah, *Politik Hukum Dan Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, (Medan: Disertasi SPS USU, 2006), hlm. 23.

Waktu kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para pekerja di tempat kerja. Davis dan Newstrom menyatakan adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.

Waktu kerja “normal” umumnya diartikan hari kerja dengan jam tersisa untuk rekreasi dan istirahat. Istirahat adalah kegiatan malam hari, sedangkan bekerja adalah aktivitas siang hari. Hal ini berkaitan dengan mereka yang bekerja dengan jadwal yang tidak biasa, baik pada shift kerja atau dengan jam yang diperpanjang hingga melampaui siang, bekerja pada malam hari, serta bekerja disaat pola tidur.

Harrington juga menyatakan bahwa lamanya waktu kerja berlebih dapat meningkatkan *human error* atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Berger, et.al dalam Maurits dan Widodo yang menyatakan bahwa tambahan durasi pada suatu shift kerja, akan meningkatkan tingkat kesalahan. Lima kali tambahan durasi shift per bulan akan meningkatkan kelelahan 300% dan berakibat fatal.<sup>7</sup>

Pekerja biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor maupun perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya pekerja dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan pihak pengusaha.

Menurut Yager menyebutkan bahwa pekerja dapat menjadi pecandu kerja, yaitu orang yang selalu ingin sempurna dan berenergi tinggi. Pekerja yang memiliki kemampuan mengendalikan tingkat stress, akan tetapi mereka membebani. Pekerja lain dengan tuntutan-tuntutan yang tidak dapat dicapai. Seperti halnya kecanduan alkohol, kecanduan kerja juga sulit untuk disembuhkan. Fathoni mengatakan bahwa waktu kerja sebagai faktor penyebab stres kerja dengan mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja pekerja antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu dan peralatan yang kurang.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup>Ramli dan Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2008), hlm. 27.

<sup>8</sup>Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), hlm. 34.

Waktu kerja pekerja umumnya ditentukan oleh pemimpin perusahaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, Peraturan Pemerintah, kemampuan pekerja bersangkutan. Kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu sedangkan mengenai waktu ada beberapa pengertian antara lain:

1. Sekalian rentetan saat yang telah lampau, sekarang dan yang akan datang;
2. Lama rentetan saat yang tertentu ; ukuran lama rentetan saat ;
3. Saat yang tertentu (untuk melakukan sesuatu); saat yang tentu untuk sembahyang;
4. Saat ; ketika ;
5. Tempo ; kesempatan ; peluang ;
6. Hari (keadaan hari) ;

Menurut Darmawan, timework (upah menurut waktu) adalah suatu sistem penentuan upah yang dibayar menurut lamanya atau jangka waktu yang terpakai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan lain lain. Menurut Ghani terdapat aturan tentang batasan waktu kerja maksimal, dan pemberian waktu istirahat, serta kompensasi pelampauan dari ketentuan tersebut. Tertuang dalam Kepres No.3 tahun 1983 yang isinya antara lain sebagai berikut:

1. Waktu kerja 7 jam/hari dan 40 jam/minggu;
2. Jika bekerja 4 jam berturut-turut harus diberikan istirahat sedikitnya setengah jam;
3. Waktu istirahat mingguan 2 hari (untuk 5 hari kerja) dan 1 hari (untuk 6 hari kerja);
4. Waktu istirahat tahunan adalah hari libur resmi, diberikan kepada pekerja untuk merayakannya. Penetapan waktunya ditentukan oleh pemerintah. Widodo mengatakan bahwa base time (waktu dasar) adalah banyaknya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa memperhitungkan waktu yang dipergunakan untuk misalnya istirahat menunggu bahan mentah datang dan sebagainya.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera, 2012), hlm. 30.

Yager menyebutkan bahwa untuk memperkirakan bagaimana orang salah mengatur waktu mereka terdapat beberapa alasan antara lain : mengerjakan terlalu banyak hal sekaligus, ketidakmampuan untuk berkata “tidak”.<sup>10</sup>

Pada hakikatnya pemberian waktu kerja maupun waktu istirahat dan cuti bagi pekerja bertujuan untuk mengembalikan kesegaran dan kesehatan baik fisik, mental dan sosial pekerja tersebut. Pekerja sebagaimana manusia pada umumnya di samping sebagai pekerja pada suatu perusahaan tetapi di dalam masyarakat dan keluarga mempunyai fungsi dan kewajiban sosial. Dalam masa istirahat dan cuti inilah, mereka mempunyai lebih banyak kesempatan untuk melakukan kewajiban dan fungsi sosialnya.<sup>11</sup>

Membawa keluarga rekreasi, berinteraksi dengan keluarga, sahabat dan lain-lain yang pada gilirannya membawa pekerja menjadi lebih baik kesehatannya baik secara fisik, mental maupun sosial dan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan terjalinnya hubungan yang harmonis dengan sesama pekerja dan manajemen. Bertitik tolak dari tujuan tersebut, pada prinsipnya pemberian waktu istirahat dan cuti tidak dapat dikompensasikan dalam bentuk uang.

Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai istirahat dan cuti adalah sebagai berikut: Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 79 sampai dengan Pasal 84 dan Cuti Tahunan yang berkaitan dengan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yaitu Pasal 165 ayat (4), Kepmenakertrans No. KEP-51/Men/IV/2004 tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Tertentu, Kepmenakertrans No. KEP-234/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Istirahat pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral pada Daerah Tertentu.

### **c. Tenaga Kerja / Buruh**

Menurut Payman J. Simanjuntak, Tenaga Kerja (man power) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja yang sedang mencari pekerjaan, dan yang sedang melaksanakan kegiatan lain.<sup>12</sup> Outsourcing diartikan sebagai tindakan mengalihkan beberapa

---

<sup>10</sup> Indah Saptorini dan Jafar Suryomenggolo, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2007), hlm. 50.

<sup>11</sup> Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT. Alumni, 2006), hlm. 28.

<sup>12</sup> Ayman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1998), hlm

aktifitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama.<sup>13</sup>

Buruh adalah orang yang bekerja untuk oranglain dengan mendapatkan upah (kamus besar bahasa indonesia, 1995: 158). Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan. Dengan dijelaskannya istilah pekerja dengan buruh merupakan kompromi setelah dalam kurung waktu yang amat panjang dua istilah tersebut bersaing agar dapat diterima oleh masyarakat (Budiono, 2009-5).

## **5. Pengaturan Hak-Hak Normatif Pekerja Di Perusahaan Outsourcing Atas Upah Dan Waktu Kerja Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Upah Minimum Provinsi (Sampling Jabodetabek)**

### **a. Mekanisme Perlindungan Upah, Pemberian Upah Dan Waktu Kerja Oleh Perusahaan Outsourcing Yang Ada Di Jabodetabek Tingkat Kabupaten/Kota**

Perlindungan dan pemberian upah dan waktu kerja yang dimaksud dalam hal ini yaitu, apakah upah dan waktu kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada pekerja sudah sesuai dengan standar upah dan waktu kerja yang ditentukan oleh pemerintah dan mengacu pada peraturan yang ditetapkan dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Perlindungan dan pemberian upah yang diberikan kepada pekerja merupakan hak konstitusional sebagaimana diatur dalam Undang - Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 yaitu “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana yang diatur dalam pasal 89 undang undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pemberian upah yang dilakukan Perusahaan Outsourcing harus mengacu pada ketentuan upah yang sudah ditentukan, dan pihak perusaan tidak boleh membayar pekerja dibawah standar upah minimum kota yang sudah ditentukan.

---

<sup>13</sup>Rissumar Nofa, Pengertian Outsourcing ([www.academia.edu.co.id](http://www.academia.edu.co.id)), diakses 01 Oktober 2019. Pukul 19.00 WIB.

Pasal 89 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa upah minimum ditetapkan pemerintah berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri atas upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur untuk wilayah provinsi, dan oleh bupati/walikota untuk wilayah kabupaten/kota, dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan provinsi atau bupati/walikota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari upah minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah provinsi dan atau kabupaten/kota. Bagi pengusaha yang karena sesuatu hal tidak atau belum mampu membayar upah minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batas jangka waktu tertentu.

Dalam hal upah minimum ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja, tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila kesepakatan dimaksud lebih rendah dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka kesepakatan tersebut batal demi Hukum dan pengusaha wajib membayar upah pekerja menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya upah tidak dibayar apabila pekerja tidak melaksanakan pekerjaan. Kecuali apabila pekerja tidak melakukan pekerjaan karena sakit, waktu haid, melangsungkan pernikahan, mengkhitankan anak, melahirkan atau gugur kandungan, menjalankan tugas negara, menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya, menjalankan tugas pendidikan dari perusahaan, dan lain-lain.

Dengan adanya sistem penetapan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau wilayah kabupaten/kota dan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota, berarti masih belum ada keseragaman upah disemua perusahaan dan wilayah/daerah. Belum ada keseragaman upah tersebut justru masih didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan demi kelangsungan hidup perusahaan dan pekerja yang bersangkutan. Apabila mengingat strategi kebutuhan pokok terhadap pekerja yang berada pada sektor informal didaerah perkotaan yang pada umumnya masih mempunyai penghasilan dibawah taraf hidup tertentu.

Peneliti mengambil sample Perusahaan Outsourcing yang memiliki Lokasi kerja yang berada di Jabodetabek di tingkat Kabupaten/Kota, dikarenakan terbatasnya waktu dalam pelaksanaan Penelitian ini dan juga sulitnya ijin dari Perusahaan Outsourcing dalam memberikan informasi terkait Upah dan waktu kerja di perusahaan mereka, Peneliti hanya mendapatkan ijin dari Perusahaan Outsourcing yaitu PT. Prama Jaya Arja, PT. GMT (Ganda Mady Indotama), PT. ISS Indonesia, PT. Master Parking Indonesia – SOS Parking dan PT. Atalian Global Service Indonesia. Masing-masing dari Perusahaan Outsourcing ini memiliki Lokasi Kerja yang berada di daerah Jabodetabek di tingkat Kabupaten/Kota.

**Tabel 2**  
**Pemberian Upah Oleh Perusahaan Outsourcing di Tahun 2019**  
**Sampling Daerah Jabodetabek Ditingkat Kabupaten/Kota**

No	Nama Perusahaan Outsourcing	Provinsi			Keterangan Upah Yang Diberikan
		DKI Jakarta	Jawa Barat	Banten	
1	PT. Prama Jaya Arja	2,700,000	1,000,000	1,600,000	Upah Tahun 2015
2	PT. GMT (Ganda Mady Indotama)	2,700,000	1,000,000	1,600,000	Upah Tahun 2015
3	PT. ISS Indonesia	3,940,973	1,668,372	2,267,965	Upah Tahun 2019
4	PT. Master Parking Indonesia – SOS Parking	3,100,000	1,312,355	1,784,000	Upah Tahun 2016
5	PT. Atalian Global Service Indonesia	3,100,000	1,312,355	1,784,000	Upah Tahun 2016

*Sumber: Hasil wawancara penelitian dengan narasumber dari masing-masing perusahaan outsourcing*

**Tabel 3**  
**Pemberian Waktu Kerja Oleh Perusahaan Outsourcing di Tahun 2019**  
**Sampling Daerah Jabodetabek Ditingkat Kabupaten/Kota**

No.	Nama Perusahaan Outsourcing	Waktu Kerja			Keterangan Waktu Kerja
		Jam Kerja	Istirahat Kerja/Hari	Istirahat Kerja/Minggu	
1	PT. Prama Jaya Arja	8 Jam/shifft	1 Jam/Shift	1 hari/minggu	Sesuai Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan
2	PT. GMT (Ganda Mady Indotama)	8 Jam/shifft	1 Jam/Shift	1 hari/minggu	Sesuai Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan
3	PT. ISS Indonesia	8 Jam/shifft	1 Jam/Shift	1 hari/minggu	Sesuai Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan
4	PT. Master Parking Indonesia – SOS Parking	8 Jam/shifft	1 Jam/Shift	1 hari/minggu	Sesuai Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan
5	PT. Atalian Global Service Indonesia	8 Jam/shifft	1 Jam/Shift	1 hari/minggu	Sesuai Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan

*Sumber: Hasil wawancara penelitian dengan narasumber dari masing-masing perusahaan outsourcing*

**b. Kendala Yang Dihadapi Perusahaan Outsourcing Dalam Penerapan UMP sesuai dengan Peraturan Pemerintah**

Setiap Perusahaan sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan Upah Minimum yang selanjutnya prediksi tersebut dimasukkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Dengan penyusunan prediksi kenaikan Upah Minimum tersebut maka diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan. Namun prediksi kenaikan Upah Minimum yang dibuat oleh Pengusaha terlalu kecil dan tidak sepadan dengan realita kenaikan Upah Minimum hal ini dikarenakan para Pengusaha tidak menginginkan biaya terlalu tinggi mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan yang berdampak pada pencapaian Laba/ (Rugi) Perusahaan. Namun pengusaha yang merasa tidak mampu memberikan upah kepada pekerja/buruhnya sesuai ketentuan ketetapan Upah Minimum tidak semuanya mengajukan permohonan penangguhan pemberlakuan Upah Minimum.



Kebanyakan para pengusaha memanfaatkan kelemahan posisi pekerja/buruh dalam hal tersedianya lapangan pekerjaan. Banyaknya pengangguran dan terbatasnya lapangan pekerjaan dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan memberikan upah atau gaji dibawah Upah Minimum. Hal ini sama sekali tidak akan mendapatkan perlawanan dari pekerja/buruh karena pekerja/buruh berfikir lebih baik tetap bekerja dan mendapatkan penghasilan daripada tidak sama sekali. Pengusaha hanya melihat upah sebagai biaya produksi, dan jarang sekali yang melihat bahwa upah adalah sebagai investasi yang akan dikembalikan oleh pekerja/buruh dalam bentuk produktivitas. Hal inilah yang menyebabkan para pengusaha dalam pemberlakuan upah bagi pekerja/buruhnya merasa sangat berat. Padahal apabila upah yang diberikan kepada pekerja/buruh dianggap sebagai investasi yang akan dikembalikan kemudian, tentunya pengusaha tidak perlu khawatir membayar upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum yang berlaku. Karena biaya yang telah dikeluarkan akan dikembalikan oleh para pekerja/buruh dalam produktivitas kerja mereka.

### **c. Penyelesaian Penangguhan Upah Yang Masih Diberikan Oleh Pengusaha Di Bawah Upah Minumum Provinsi**

Hubungan antara pengusaha dan buruh dalam suatu bingkai hubungan industrial adalah salah satu hubungan yang rentan dengan perselisihan. Hal ini tidak lain diakibatkan dari hubungan kerja antara perusahaan dan buruh yang umumnya bersifat subordinat yang senantiasa menempatkan kedudukan buruh pada posisi lemah yang berada dibawah pengusaha. Selain itu antara perusahaan dan buruh juga memiliki kepentingan yang cenderung berbeda. Seringkali atas setiap perselisihan yang terjadi didasarkan pada tindakan satu arah yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang kemudian tidak dapat diterima oleh pekerja karena dianggap merugikan dan tidak sesuai dengan hak-hak yang seharusnya didapat oleh pekerja. Bagi buruh, kondisi demikian tentu sangat menyulitkan, karena akan berpengaruh pada mata pencaharian yang bukan hanya berpengaruh pada pekerja bersangkutan tetapi juga keluarganya.<sup>14</sup> Dalam suatu hubungan industrial, perlindungan hukum terhadap buruh adalah salah satu hal esensial yang kemudian harus terus menerus

---

<sup>14</sup> Ari Hernawan, Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum diPerusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun, Jurnal Kertha Patrika Fakultas Hukum Universitas Udayana, Volume 38, Nomor 1, 2016, hlm.1.

dievaluasi mengingat beberapa pengaturan hukum seringkali menyebabkan buruh berada dalam kondisi yang lemah dan rentan mengakibatkan eksploitasi dan pengurangan atas hak-hak yang seharusnya didapat oleh buruh.<sup>15</sup>

UU PPHI merupakan undang-undang terakhir yang diundangkan dalam program reformasi sistem perburuhan. Undang-undang ini fokus pada konsep penyelesaian konflik.<sup>16</sup> Pada sistem hukum perburuhan konflik dan atau sengketa yang terjadi dalam hubungan industrial dikenal dengan istilah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Didalam Undangundang ini perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Ketentuan Pasal 1 angka 1 UU PPHI mengatur perselisihan hubungan industrial sebagai “Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”. Kemudian secara lebih jelas diatur dalam Pasal 2 UU PPHI yang mengatur bahwa Jenis Perselisihan Hubungan Industrial tersebut meliputi: perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan mengenai upah yang diterima pekerja (salah satunya terkait UMSK) termasuk dalam perselisihan hak. Termasuk perselisihan hak karena berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU PPHI perselisihan tersebut “timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”.

Terkait dengan mekanisme penyelesaian perselisihan, pada setiap perselisihan hubungan industrial, ketentuan perundang-undangan mengatur kewajiban bagi pekerja/buruh

---

<sup>15</sup>Kadek Agus Sudiarawan, Pengaturan Prinsip TUPE dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia, Jurnal Magister Hukum Udayana, Volume 4, Nomor 4, 2016, hlm.798.

<sup>16</sup>Surya Tjandra, Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan Baru, TURC, Jakarta, 2007, hlm.7.

atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk mengupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dengan pengaturan tersebut, maka setiap perselisihan yang terjadi dalam konteks ketenagakerjaan (hak, kepentingan, PHK, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan) wajib melalui mekanisme perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum masuk pada tahapan penyelesaian selanjutnya. Pencegahan terjadinya perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan menyelesaikan perbedaan pendapat, persepsi dan kepentingan sebelum menjadi permasalahan hubungan industrial.<sup>17</sup> Perundingan bipartit secara praktikal dapat dilakukan secara intern langsung oleh pihak pekerja atau serikat pekerja dengan perusahaan atau melalui permohonan fasilitasi pada instansi ketenagakerjaan terkait. Perundingan Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan setiap perundingan harus dibuat risalah yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak. Terdapat beberapa ketentuan yang harus dipenuhi oleh para pihak untuk dapat menyatakan perundingan bipartit tersebut telah gagal sehingga dapat berlanjut pada tahapan selanjutnya yaitu tripartit pada institusi ketenagakerjaan terkait.

Memperhatikan ketentuan Pasal 3 ayat (2) Permenakertrans Nomor Per.31/Men/Xii/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit (Permen 31 Tahun 2008) disebutkan bahwa “Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan, maka perselisihan dapat dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.” Ketentuan tersebut secara umum mengatur salah satu indikator (bukti) yang dapat digunakan oleh salah satu pihak untuk menyatakan kegagalan perundingan bipartit.

Indikator lain, yang dapat digunakan sebagai bukti perundingan bipartit telah gagal adalah apabila dalam jangka waktu 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai

---

<sup>17</sup>Pasal 3 huruf c Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP. 255/MEN/2003 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit, dan Pasal 4 huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.

kesepakatan. Dalam hal salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja walaupun belum mencapai 30 hari kerja.

Hal tersebut tentu perlu dibuktikan dengan risalah akhir yang menyatakan perundingan bipartit Gagal dengan mencatatkan dalam risalah bahwa satu pihak menolak melanjutkan perundingan. Risalah Perundingan Bipartit secara umum harus memuat sekurang-kurangnya: nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Ketika perundingan Bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak kemudian dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan. Jika berkas dinyatakan lengkap secara prosedural mengacu pada UU PPHI, Instansi ketenagakerjaan terkait kemudian akan menawarkan kepada para pihak apakah akan menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau memilih menyelesaikannya melalui arbitrase. Apabila setelah 7 hari kerja para pihak tidak memilih penyelesaian melalui konsiliasi maupun arbitrase maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator atau melalui mediasi. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Apabila dalam tahap mediasi tercapai kesepakatan maka akan dibuatkan Perjanjian Bersama (PB) sebagai bentuk kesepakatan penyelesaian perselisihan. Namun apabila gagal maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis sebagai bentuk saran tertulis yang diusulkan mediator kepada para pihak dalam menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam proses mediasi ini sangat dibutuhkan data-data (dokumen) terkait permasalahan, keterangan lisan dari para pihak, bahkan dimungkinkan untuk dihadirkan saksi atau ahli jika dianggap diperlukan (Permenakertrans Nomor.17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja

Mediasi). Keseluruhan bukti-bukti pendukung tersebut merupakan bagian dari bahan argumentasi yang kuat dan objektif dari masing-masing pihak yang berselisih.

Dalam konteks perselisihan terkait pembayaran UMP yang terjadi pada beberapa Perusahaan Outsourcing, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, secara praktikal baik pihak perusahaan maupun pihak pekerja/serikat pekerja dapat memilih melakukan perundingan bipartit secara intern di perusahaan maupun melalui permohonan fasilitasi bipartit melalui instansi ketenagakerjaan setempat (Disnaker).

Untuk dapat masuk pada tahap penyelesaian selanjutnya (mediasi) oleh instansi Ketenagakerjaan terkait, salah satu pihak harus membuktikan telah terjadi kegagalan dalam proses perundingan bipartit dengan pilihan langkah sebagaimana disampaikan diatas yaitu dengan membuktikan salah satu pihak tidak menanggapi permohonan perundingan bipartit yang dilakukan secara tertulis selama 2 (dua) kali berturut-turut, atau dalam jangka waktu 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan atau dengan risalah perundingan yang ditanda tangani kedua belah pihak yang menyatakan perundingan telah gagal dan tidak tercapai titik temu.

Ketika telah masuk proses mediasi pada Disnaker, baik pihak perusahaan maupun pekerja sangat perlu menyiapkan data-data ,argumentasi, dan kajian objektif terkait kondisi perusahaan apabila atas kegagalan bipartit pihak pekerja/serikat pekerja mencatatkan penyelesaian perselisihan pada instansi setempat dan memilih mediasi sebagai mekanisme penyelesaian lanjutan. Apabila mediasi berhasil maka akan dikeluarkan Perjanjian Bersama sebagai kesepakatan penyelesaian perselisihan. Agar dapat memiliki kekuatan hukum yang kuat (final dan banding) layaknya putusan hakim yang telah memiliki kekuatan hukum tetap maka Perjanjian Bersama ini harus didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang mewilayahi. Apabila mediasi kemudian gagal atau tidak tercapai titik temu maka mediator akan mengeluarkan anjuran. Anjuran sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya merupakan saran tertulis yang diusulkan mediator kepada para pihak dalam menyelesaikan perselisihan mereka. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak mau melaksanakan anjuran oleh mediator maka langkah yang dapat ditempuh selanjutnya adalah mengajukan perselisihan hak terkait UMP yang terjadi pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Setelah melalui mekanisme bipartit, tripartit sebagaimana dijelaskan diatas, maka

Pengadilan Hubungan Industrial kemudian memiliki kewenangan dalam mengadili perkara terkait perselisihan hak diatas. Pada proses peradilan inilah kemudian para pihak wajib membuktikan argumentasi masing-masing dengan didasarkan bukti berupa dokumen (surat), saksi, dan beberapa data pendukung lainnya sebagai penguat kedudukan masing-masing. Hasil atas proses peradilan ini kemudian akan dituangkan dalam bentuk putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses peradilan untuk jenis perselisihan hak ini kemudian terdiri atas 2 (dua) tahapan yakni: Tingkat Pertama di Pengadilan Hubungan Industrial dan Tingkat Terakhir di Mahkamah Agung (MA) khusus untuk jenis perselisihan hak dan Pemutusan Hubungan Kerja. Mengingat perselisihan terkait UMP adalah termasuk dalam perselisihan Hak, maka kasasi di Mahkamah Agung merupakan upaya hukum tingkat akhir pada proses penyelesaian perkara. Berbeda dengan jenis perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang penyelesaian melalui proses peradilan baik tingkat pertama sekaligus terakhir ada pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pengadilan Tingkat Pertama). Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme yang harus ditempuh salah satu pihak apabila perusahaan belum atau tidak mau membayar UMP sebagaimana ditentukan perundang-undangan maka salah satu pihak wajib melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu, dilanjutkan dengan menempuh jalur tripartit ,untuk kemudian apabila belum tercapai kesepakatan dapat menempuh jalur pengadilan baik ditahap pertama pada Pengadilan Hubungan Industrial dan diakhiri dengan upaya kasasi sebagai upaya hukum terakhir di Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Terkait dengan akibat hukum apabila pelaku usaha belum atau tidak membayar upah sebagaimana ditentukan perundang-undangan. Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan kemudian mengatur bahwa pengusaha yang terlambat membayar upah dan/atau tidak membayar upah dikenai denda dengan ketentuan:

a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) setiap hari keterlambatan upah yang seharusnya dibayarkan; b. sesudah hari kedelapan, apabila upah masih belum dibayar, dikarenakan denda ketermbatan sebagaimana dimaksud dalam huruf 2 ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan; dan c. sesudah

sebulan, apabila upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga yang berlaku pada bank pemerintah.

Atas ketentuan tersebut perlu diketahui bahwa pengenaan denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha untuk tetap membayar upah kepada pekerja. UU Ketenagakerjaan sendiri mengatur sanksi administratif yang dapat dikenakan pada pelaku usaha (perusahaan) berupa :<sup>18</sup>

- a. Teguran,
- b. Peringatan tertulis,
- c. Pembatasan kegiatan usaha,
- d. Pembekuan kegiatan usaha,
- e. Pembatalan persetujuan,
- f. Pembatalan pendaftaran,
- g. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi,
- h. Pencabutan izin

Untuk pelaku usaha yang melanggar ketentuan membayar upah dapat dikenakan 4 (empat) jenis sanksi administratif berupa : teguran tertulis (dua kali masing-masing untuk jangka waktu 15 hari), pembatasan kegiatan usaha, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pembekuan kegiatan usaha.

Selain menempuh mekanisme atau langkah sebagaimana ditentukan diatas pekerja yang merasa dirugikan atas tidak dibayarnya UMP oleh pelaku usaha dapat menempuh upaya pidana dengan melaporkan kepada pihak kepolisian. Akibat hukum berupa ancaman pidana bagi pekerja yang membayar upah pekerjaanya dibawah upah minimum adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu tahun) dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000, 00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Namun pada tataran praktikal penegakan hukum pidana ketenagakerjaan ini masih sangat jarang diaplikasikan diakibatkan faktor kurang represifnya kepolisian dalam menerima laporan dan atau aduan dari pihak pekerja. Namun pada beberapa kasus telah terdapat putusan pengadilan yang menghukum pelaku usaha dengan

---

<sup>18</sup>Pasal 190 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

pidana penjara karena terbukti melakukan tindak pidana perburuhan dengan membayar upah lebih rendah dari ketentuan perundang-undangan.

## **E. Kesimpulan dan Saran**

### **1. Kesimpulan**

a. Sikap dan tanggapan Perusahaan Outsourcing yang tidak mematuhi Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan yaitu karena skala perusahaan yang masih kecil, kondisi keuangan perusahaan yang kurang stabil dan laju perekonomian yang melambat, sehingga dapat berdampak pada operasional perusahaan secara keseluruhan. Kesepakatan dalam pemberian Upah di bawah UMP ini pun sudah disepakati oleh Perusahaan dan Tenaga Kerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja.

b. Perusahaan Outsourcing ini pun sudah mengetahui bahwa jika melanggar ketentuan Pemerintah terkait Pengupahan maka akan dikenakan ancaman Pidana sesuai dengan pasal 185 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sanksinya berupa pidana penjara paling singkat selama 1 tahun dan paling lama selama 4 tahun. Dan/atau denda yaitu paling sedikit Rp. 100.000.000,- dan paling banyak Rp. 400.000.000,-.

c. Peran Pemerintah belum maksimal karena masih banyak terdapat pengusaha yang tidak melaksanakan kebijakan upah minimum, hal tersebut disebabkan karena pemerintah belum bisa melaksanakan sosialisasi, monitoring, dan pengawasan secara merata di seluruh perusahaan outsourcing dan juga kurang tegasnya pemerintah dalam penegakan hukum sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

d. Dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya, Pendidikan yang rendah, minimnya pengalaman kerja yang dimiliki, sulitnya mencari lapangan pekerjaan dan juga usia yang sudah kurang produktif yang menjadikan alasan Para Pekerja ini tetap bekerja di Perusahaan Outsourcing, walaupun upah yang mereka terima sangatlah kecil atau tidak sesuai dengan UMP yang berlaku. Hal ini sudah mereka sepakati dengan Pengusaha didalam Perjanjian Kerja.

### **2. Saran**



- a. Pihak pengusaha harus lebih aktif dalam menyikapi kebijakan yang dibuat pemerintah dengan menjalankannya dan mengikuti prosedur yang tertuang didalam peraturan perundang-undangan.
- b. Untuk melindungi pekerja dari ketidakadilan, pemerintah hendaknya menerbitkan regulasi yang jelas untuk pelaksanaan praktik outsourcing.
- c. Regulasi hendaknya disusun secara rinci dari tingkat pusat dan tingkat daerah sehingga tidak ada celah multitafsir dari berbagai pihak. Selain masalah regulasi, peran pemerintah juga diperlukan untuk mengawasi pelaksanaan praktik outsourcing. Tindakan yang dapat dilakukan antara lain melakukan sidak ke perusahaan, atau dalam rangka penegakan hukum, perusahaan yang tidak mentaati peraturan ketenagakerjaan dapat dicabut ijin usahanya.

## Daftar Pustaka

### Buku

- Abu Huraerah, *Pengorganisasian dan Pengembangan Masyarakat, Model dan Strategi Pembangunan*, (Bandung: Humaniora, 2008).
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009).
- Agusmidah, *Politik Hukum Dan Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan*, (Medan: Disertasi SPS USU, 2006).
- Ayman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: LPFE-UI, 1998).
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2003).
- Edi Suharto, *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri Memperkuat Tanggungjawab Perusahaan*, (Bandung: CV. Affabeta, 2007).
- Iftida Yasar, *Menjadi Pekerja Outsourcing*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2010).
- Indah Saptorini dan Jafar Suryomenggolo, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2007).
- Isbandi Adi Rukminto, *Intervensi Komunitas Pengembangan Masyarakat Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat*, (Jakarta: Rajawali, 2008).
- Juanda Pangaribuan, *Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Muara Ilmu Sejahtera, 2012).
- Khakim. *Aspek Hukum Pengupahan: Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003*. (Bandung: P.T. Citra Aditya Bakti, 2006).
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).
- Libertus Jehani, *Hak-hak Pekerja Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008).
- Muhammad Abdulkadir, *Hukum Perjanjian*, (Bandung: PT. Alumni, 2006).
- Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009).
- Nasution Bader Johan, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2004).
- Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, (Jakarta: Jala Permata Aksara, 2009).
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2011).

- Ramli dan Lanny, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2008).
- Ricky. W. Griffin, *Organizational Behavior Managing People and Organizations*, (AITBS Publisher & Distributor India. 2006).
- Sastrohadiwiryono. B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005)
- Sembiring, *Himpunan Perundang-undangan Republik Indonesia tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. (Bandung: C.V. Nuansa Aulia, 2006).
- Simongunsong Advendi, *Hukum dan Ekonomi*, (Jakarta: Grasindo, 2004).
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. 1 (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008).
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta: Universitas Indonesia (UI) Press, 1986).
- Sunaryati Hartono, *In Search of New Legal Principles*, (Bandung: Bina Cipta Publishing Company, 1979).
- Surya Tjandra, *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan Baru*, TURC, (Jakarta: 2007).
- Sylvia Dwi Iswari, *Apa Hak Kamu Sebagai Pekerja Kontrak, Membuka Tabir Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Perusahaan*, Lembar Langit Indonesia, (Jawa Barat: 2014).

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2003 tentang Upah Minimum.
- Peraturan Menteri (Permen) Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Nakertrans) Nomor 17 Tahun 2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan

Kesehatan.

Peraturan menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

Surat Edaran No. 07/MEN/1990 tentang Pengelompokkan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah.

### **Jurnal**

Ari Hernawan, *Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum diPerusahaan yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun*, Jurnal Kertha Patrika Fakultas Hukum Universitas Udayana, Volume 38, Nomor 1, 2016.

Kadek Agus Sudiarawan, *Pengaturan Prinsip TUPE dalam Dunia Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Magister Hukum Udayana, Volume 4, Nomor 4, 2016, hal.798.

### **Website**

Agussalam Nasution, *Pemutusan Kerja dan Penyelesaiannya*, <http://AgussalamNasution/2012/05/Pemutusan-hubungan-kerja>, Diakses 03 Oktober 2019.

Prin Mahadi, *Outsourcing Komoditas Politikah*, ([www.wawasandigital.com](http://www.wawasandigital.com)), diakses 01 Oktober 2019 pukul 14.30 WIB.

Rissumar Nofa, *Pengertian Outsourcing* ([www.academia.edu.co.id](http://www.academia.edu.co.id)), diakses 01 Oktober 2019. Pukul 19.00 WIB.

<https://www.gadjian.com/blog/2018/03/07/hak-dan-kewajiban-pekerjamenuurut-uu-ketenagakerjaan/>

<https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/917>

[https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_kabupaten\\_dan\\_kota\\_administrasi\\_di\\_Daerah\\_Khusus\\_Ibukota\\_Jakarta](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kabupaten_dan_kota_administrasi_di_Daerah_Khusus_Ibukota_Jakarta)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_kabupaten\\_dan\\_kota\\_di\\_Banten](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kabupaten_dan_kota_di_Banten)

[https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_kabupaten\\_dan\\_kota\\_di\\_Jawa\\_Barat](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kabupaten_dan_kota_di_Jawa_Barat)