

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN

Muhamad Abas,¹ Sartika Dewi,² Siska Mariza.³

Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id

²sartikadewi@ubpkarawang.ac.id

³hk18.siskamariza@mhsbupkarawang.ac.id

ABSTRAK

Asas *no work no pay* memiliki pengertian yaitu upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Tujuannya untuk mengetahui implementasi peraturan tersebut dalam praktik asas *no work no pay* di PT Foresight Global. Penelitian menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yaitu meneliti dan mengkaji objek penelitian melalui data primer didapat di lapangan. Adapun hasil penelitian skripsi adalah PT Foresight Global tidak menjalankan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam praktiknya PT Foresight Global menetapkan aturan terbaru mengenai asas *no work no pay* walaupun pekerja sudah memberikan Surat Keterangan Dokter, sedangkan dalam hukum ketenagakerjaan melarang perusahaan untuk tidak membayar upah apabila pekerja/buruh memenuhi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (3) yaitu pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh berhalangan karena sakit.

Kata Kunci: *Outsourcing*, asas *no work no pay*, pemotongan upah

JURISDICTION OVERVIEW OF NO WORK NO PAY PRINCIPLE VIOLATIONS WHAT IS DONE BY PT FORESIGHT GLOBAL TO WORKERS IN THE OUTSOURCING SYSTEM RELATED TO GOVERNMENT REGULATION NUMBER 36 YEAR 2021 CONCERNING WAGES

ABSTRACT

The principle of no work no pay has the meaning that wages are not paid if the worker/ laborer does not do the work. The problem raised in this research is the implementation of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. The aim is to find out the implementation of these regulations in the practice of the no work no pay principle at PT Foresight Global. The research uses an empirical juridical approach, namely researching and examining the object of research through primary data obtained in the field. The results of the thesis research are that PT Foresight Global does not implement Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages. In practice, PT Foresight Global stipulates the latest rules regarding the principle of no work no pay even though workers have provided a Doctor's Certificate, while in employment law prohibits companies from paying wages if the worker/labourer complies with the provisions of Government Regulation Number 36 of 2021 concerning Wages Article 40 paragraph (3) the entrepreneur is obliged to pay wages if the worker/laborer is unable to attend due to illness.

Keywords: *Outsourcing*, no work no pay principle, wage deduction

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: *M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza*

PENDAHULUAN

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana para pihak baik pekerja/buruh mampu mengikatkan dirinya dengan pihak pengusaha/pemberi kerja untuk mendapatkan upah. Perjanjian kerja merupakan payung hukum yang menaungi antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut merupakan perintah dari pengusaha/pemberi kerja yang nantinya mendapat imbalan atau kontra prestasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Besarnya upah yang diperoleh pekerja sesuai perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak. Hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya terjalin dengan harmonis dan dinamis, tidak menutup kemungkinan setiap saat hubungan tersebut dapat diwarnai dengan adanya perselisihan. Pemeo menyatakan, perselisihan hubungan industrial senantiasa akan terjadi, sepanjang masih ada pekerja/buruh dan pengusaha. Hal tersebut dapat dipicu dari adanya perbedaan kepentingan antara

pekerja/buruh dan pengusaha. Selanjutnya dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa: “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”¹

Kemudian ketentuan tersebut juga diperkuat oleh Pasal 40 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan bahwa: “upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan.”² Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh berhalangan (sakit), melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya, atau bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya karena kesalahan pengusaha sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari pengusaha. Dalam prakteknya PT Foresight Global selanjutnya disebut pihak ketiga mempekerjakan pekerja/buruh di PT Graha Bumi Hijau telah menetapkan

¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, Hlm 322.

² Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Arsip, Pasal 40.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

suatu aturan terbaru setelah dibuatnya perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha/pemberi kerja, aturan tersebut mengenai asas *no work no pay* atau tidak kerja maka tidak dibayar hal ini mencakup Surat Keterangan Dokter (SKD) karyawan PT Foresight Global.

Pelanggaran asas *no work no pay* yang dilakukan oleh PT Foresight Global kepada pekerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Konsep *no work no pay* tidak dapat diberlakukan pada semua kondisi, sebab terdapat pengecualian baik di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Ketentuan lebih rinci mengenai asas *no work no pay* secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Dalam perjanjian kerja tidak tertulis (lisan) yang disepakati oleh kedua belah pihak antara PT Foresight Global dengan tenaga kerja tertanggal 14 Januari 2019 bahwa PT Foresight Global telah mengeluarkan suatu kebijakan terbaru setelah 6 bulan dibuatnya perjanjian awal, dimana kebijakan baru yang dikeluarkan dikirim

melalui pesan WhatsApp pada Juni 2019 dan kemudian diberlakukan per Juli 2019, yang secara keseluruhan isi dari kebijakan baru tersebut dapat disimpulkan bahwa PT Foresight Global telah melakukan pelanggaran yang terdapat dalam asas *no work no pay* kepada pekerja yaitu: PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti apabila pekerja yang bersangkutan tidak masuk karena berhalangan seperti yang tertuang dalam ayat (3) huruf a yaitu pekerja yang sakit, ayat (3) huruf b yaitu pekerja perempuan yang sakit hari pertama dan kedua pada masa haidnya. PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti apabila pekerja yang bersangkutan tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya seperti yang tertuang dalam ayat (4) huruf a yaitu pekerja yang menjalankan kewajiban Negara, ayat (4) huruf b yaitu pekerja yang menjalankan kewajiban yang diperintahkan agama, ayat (4) huruf c yaitu pekerja yang melaksanakan tugas serikat, ayat (4) huruf d yaitu pekerja yang melaksanakan tugas pelatihan perusahaan. PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti apabila pekerja yang bersangkutan tidak masuk kerja karena menjalankan hak istirahat atau

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: *M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza*

masa cuti seperti yang tertuang dalam ayat (5) huruf b yaitu pekerja yang menjalankan cuti tahunan, ayat (5) huruf c yaitu pekerja yang menjalankan istirahat panjang, ayat (5) huruf d yaitu pekerja perempuan yang menjalankan istirahat sebelum atau sesudah melahirkan dan ayat (5) huruf e yaitu pekerja perempuan yang menjalankan istirahat karena mengalami keguguran.

Dari pelanggaran asas *no work no pay* yang telah dilakukan oleh perusahaan alih daya, PT Foresight Global hanya melaksanakan kewajiban yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu Pasal 40 ayat (3) huruf c dan Pasal 40 ayat (5) huruf a. Sehingga ayat lain yang terdapat dalam Pasal 40 tidak dilaksanakan oleh perusahaan alih daya PT Foresight Global. Perbedaan perjanjian kerja apabila dalam kebijakan lama PT Foresight Global melaksanakan kewajiban yang terdapat dalam Pasal 40 ayat (3) huruf a dan huruf b yaitu memberikan hak cuti bagi pekerja yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dan memberikan hak cuti bagi pekerja perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya. Maka, di dalam kebijakan lama

mengenai cuti sakit sudah dihapuskan (tidak diberlakukan). Alasan utama menghapuskan Pasal 40 ayat (3) huruf a dan b pada kebijakan baru yang diberlakukan per Juli 2019 karena PT Foresight Global telah menemukan banyaknya pemalsuan-pemalsuan Surat Keterangan Dokter (SKD) yang sengaja dibuat oleh pekerja, yang mengakibatkan kerugian bagi PT Foresight Global.

Perbuatan PT Foresight Global dapat dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana dan sanksi administratif. Sesuai ketentuan yang berlaku diatur dalam BAB XVI Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pelanggaran terhadap asas *no work no pay* dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak sebesar Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)." Sedangkan perbuatan pekerja dikategorikan sebagai tindak pidana pemalsuan dokumen yang dapat dikenakan sanksi pidana yang diatur dalam Pasal 263 ayat (1) KUHP yang berbunyi: "Perbuatan memalsukan

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

surat dapat yang menimbulkan sesuatu hak, perikatan, pembebasan hutang atau yg diperuntukan sebagai bukti dari sesuatu hal dengan menyuruh orang lain memakai surat tersebut yang seolah-olah surat tersebut isinya benar dapat diancam pidana apabila surat palsu tersebut dapat menimbulkan kerugian dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun.” Pasal 263 ayat (2) KUHP berbunyi: “Diancam dengan pidana yang sama bagi siapa yang dengan sengaja memakai surat palsu seolah-olah surat tersebut asli, apabila dalam pemakaiannya surat palsu tersebut dapat menimbulkan kerugian.”

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam praktik asas *no work no pay* di PT Foresight Global?
2. Bagaimana pelanggaran asas *no work no pay* yang dilakukan oleh PT Foresight Global kepada pekerja dalam sistem alih daya (*outsourcing*) dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menceleh teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan metode logika hukum, yaitu dengan mengumpulkan data yang dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kejelasan penyelesaian masalah kemudian ditarik kesimpulan secara induktif.³

PEMBAHASAN

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan dalam Praktik Asas *No Work No Pay* di PT Foresight Global

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur

³ Suteki, Galang Tafauni, *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2018, Hlm 21

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

pekerjaan, upah dan perintah.⁴

Pengertian di atas menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Sehingga hubungan kerja adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Konsep pekerja/buruh, pemberi kerja, pengusaha dan perusahaan adalah konsep sebagaimana tertuang dalam angka 3, angka 4, angka 5 dan angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: "Pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".⁵

"Pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".⁶ Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan, dan ada pula pekerjaan yang diserahkan/ dipindahkan pada

perusahaan lain. Proses memindahkan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan outsourcing yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (penyedia jasa outsourcing).

Ketentuan mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 93 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian diperkuat oleh Pasal 40 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang isinya ayat (1) upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan. Ayat (2) ketentuan pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah jika pekerja/buruh berhalangan. Ayat (3) alasan pekerja/buruh tidak masuk bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan pada ayat (2) meliputi pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan; atau pekerja/buruh tidak masuk bekerja

⁴ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm 44

⁵ Abdul Kadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017, Hlm 23

⁶ Ahmad Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan*, PT Gramedia, Bandung, 2010, Hlm 56.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: *M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza*

karena menikah; menikah; mengkhitan atau membaptiskan anaknya; istri melahirkan atau keguguran kandungan; suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu atau yang tinggal dalam 1 (satu) rumah meninggal dunia.

Upah adalah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai pekerja dan memposisikan diri dalam benchmarking dengan dunia industri. Perusahaan wajib memiliki kerangka dasar sistem pengupahan yang baku dan standar untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi gaji. Tujuannya untuk menarik, mempertahankan, memotivasi serta memuaskan pekerja agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan. Dalam suatu hubungan kerja, sistem perupahan merupakan suatu hal yang memegang peranan penting, karena merupakan penghubung antara pemilik modal, atasan maupun pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menentukan upah bagi seorang pekerja bukanlah suatu persoalan yang mudah dan sederhana, karena menyangkut faktor yang kompleks dan dinamis, diantaranya menyangkut kesejahteraan para pekerja, kontinuitas dan perkembangan perusahaan. Faktor

tersebut dapat berubah setiap saat, baik oleh alasan yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan, sesuai kondisi yang ada. Dalam suatu hubungan kerja, sistem pengupahan merupakan suatu hal yang memegang peranan yang sangat penting. Seolah-olah merupakan jembatan penghubung antara pemilik modal, atasan maupun pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menentukan upah bagi seorang pekerja bukanlah merupakan suatu persoalan yang mudah dan sederhana, karena menyangkut faktor yang sangat kompleks dan dinamis, diantaranya kesejahteraan para pekerja, kontinuitas dan perkembangan perusahaan dan sebagainya. Faktor tersebut dapat berubah setiap saat, baik oleh alasan yang berasal dari dalam maupun dari luar perusahaan. Berikut merupakan pengertian upah menurut para ahli yaitu:

1. Edwin B. Flippo, upah adalah harga untuk jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain, misalnya pengusaha kepada pekerja.
2. Hadi Poernomo, upah adalah jumlah keseluruhan yang dibayarkan sebagai pengganti jasa

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

dikeluarkan tenaga kerja meliputi masa atau syarat tertentu.

3. Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar suatu perjanjian kerja.⁷

Persoalan mengenai pengupahan, sebenarnya bukanlah berapa besarnya upah yang diterima buruh, melainkan seberapa jauh mampu mencukupi segala keperluan hidup buruh beserta keluarganya. Sistem pengupahan di Indonesia diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang

ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan bersama, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁸ Secara umum, teori upah dapat dibagi lagi menjadi 3 (tiga), yaitu:

1. Teori Upah Alami, dikemukakan oleh David Ricardo, menurutnya upah terdiri atas upah alami yaitu acuan besar upah agar pekerja hidup layak batas minimum bergantung pada permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar, dan upah pasar yaitu upah sebenarnya yang diterima pekerja. Jika upah pasar lebih tinggi dari upah alami, maka kemakmuran meningkat.
2. Teori Upah Besi, dikemukakan oleh Ferdinand Lasalle menurutnya, upah pekerja yaitu upah minimal pengusaha dapat meraih laba yang besar.
3. Teori Upah Etika, yaitu upah disesuaikan dengan beban yang dilakukan pekerja. Pengusaha yang memberikan upah yang

⁷ Hendrik Nugraha, *Pengertian Upah Menurut Para Ahli*, Kompas, Jakarta, 1994, Hlm 62.

⁸ Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju., Bandung, 2004 Hlm297.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: *M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza*

hanya cukup memenuhi kebutuhan minimum merupakan sikap tidak etis. Sehingga para pengusaha sebaiknya member upah layak bagi pekerja dan keluarga serta tunjangan.

Sistem upah uang berlaku di Indonesia dan dikenal beberapa sistem pemberian upah, yaitu sebagai berikut:

1. Upah Menurut Waktu yaitu sistem upah dimana besarnya upah didasarkan pada lama bekerja. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari / minggu.
2. Upah Menurut Satuan Hasil, yaitu besarnya upah didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh seseorang. Satuan hasil dihitung per potong barang, per satuan panjang, atau per satuan berat. Misalnya upah pemetik daun teh dihitung per kilo.
3. Upah Borongan yaitu pembayaran upah berdasarkan kesepakatan bersama antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah dan lain-lain.

4. Sistem Bonus yaitu pembayaran tambahan diluar upah ditujukan untuk memberi insentif agar pekerja menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, agar keuntungan lebih tinggi. Semakin tinggi keuntungan yang diperoleh semakin besar bonus yang diberikan pada pekerja.

5. Sistem Mitra Usaha yaitu pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tidak diberikan pada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan. Sehingga hubungan kerja dengan pekerja ditingkatkan menjadi hubungan dengan mitra kerja.⁹

Kebijakan hukum ketenagakerjaan, khususnya mengenai pengupahan sangat erat kaitannya dengan masalah perlindungan bagi pekerja/ buruh, salah satu item yang harus ada dalam hubungan kerja yaitu upah. Selanjutnya pengaturan mengenai syarat-syarat perusahaan penyedia jasa pekerja alih daya (*outsourcing*) yang secara umum diatur dalam undang-

⁹ Hari Supriyanto, *Tujuan Hukum Perburuhan*, Rajawali Persada, Surabaya, 2016, hlm.20

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

undang Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut bertujuan agar kepentingan para pihak yang terlibat dalam perjanjian alih daya (*outsourcing*) tidak ada yang dirugikan, terutama bagi pekerja alih daya (*outsourcing*) yang banyak dirugikan karena berada pada posisi yang lemah.¹⁰ Hubungan hukum perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) dituangkan dalam bentuk perjanjian kerjasama antara PT Foresight Global selaku perusahaan penyedia jasa pekerja alih daya (*outsourcing*) dengan Yulia Ningsih selaku pekerja alih daya (*outsourcing*) yang tentunya diikat dengan suatu perjanjian baik secara tertulis maupun tidak tertulis (*lisan*). Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, perjanjian antara PT Foresight Global dengan tenaga kerja yang dibuat secara tidak tertulis (*lisan*) tertanggal 14 Januari 2019 kedua belah pihak telah sepakat bahwa:

1. PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti kepada pekerja alih daya (*outsourcing*). Artinya meskipun pekerja/buruh sudah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara berturut-turut dan selama status pekerjaannya

masih bekerja di bawah naungan PT Foresight Global, maka pekerja/buruh yang ingin mengajukan cuti tentu akan dilakukan pemotongan gaji sebesar gaji perhari setiap pekerja yang bersangkutan tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan pada hari kerja wajib.

2. PT Foresight Global hanya memberikan hak cuti berupa sakit kepada pekerja/buruh, sehingga apabila pekerja/buruh ingin mengajukan cuti sakit dan dapat dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) baik dari Rumah Sakit maupun Klinik, tentu PT Foresight Global akan menjalankan kewajibannya untuk memberikan hak cuti sakit dengan tidak melakukan pemotongan gaji kepada pekerja/buruh selama pekerja yang bersangkutan masih dinyatakan sakit dan tidak dapat melakukan pekerjaan seperti yang telah diperintahkan oleh pengusaha.

Pembahasan pada point pertama berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa dalam perjanjian tidak tertulis (*lisan*) menjelaskan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

¹⁰ Nyoman P. Budartha, *Hukum Outsourcing*, PT Citra Intrans Selaras, Bandung, 2016, hlm.31

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

mengenai kesediaan tenaga kerja untuk tidak mendapatkan hak cuti yang mana hak cuti yang tidak diberikan oleh PT Foresight Global telah melanggar ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti kepada pekerja alih daya (*outsourcing*) apabila pekerja yang bersangkutan mengajukan cuti seperti yang tertuang dalam Pasal 40 ayat (2) huruf b yang menyatakan bahwa alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena melakukan pekerjaan lain di luar pekerjaannya. Secara rinci dijelaskan pada ayat (4) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh yang kewajiban terhadap negara, ayat (4) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban ibadah yang telah diperintahkan oleh agamanya, ayat (4) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh yang melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh dan ayat (4) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh yang melaksanakan tugas pendidikan atau pelatihan dari perusahaan.¹¹

Selain itu PT Foresight Global juga tidak memberikan hak cuti kepada

pekerja alih daya (*outsourcing*) apabila pekerja yang bersangkutan mengajukan cuti seperti yang tertuang dalam Pasal 40 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena menjalankan hak waktu istirahat atau cutinya yang secara rinci dijelaskan pada ayat (5) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh yang melaksanakan cuti tahunan, ayat (5) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh yang melaksanakan istirahat panjang, ayat (5) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh perempuan yang melaksanakan istirahat sebelum dan sesudah melahirkan dan ayat (5) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh perempuan mengajukan istirahat karena mengalami keguguran kandungan.¹²

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila pekerja /buruh hendak mengajukan cuti seperti yang telah dijelaskan maka PT Foresight Global akan melakukan pemotongan gaji kepada pekerja/buruh yang hendak mengajukan cuti. Secara umum dalam perjanjian kerja pada point pertama dapat dinyatakan melanggar kebijakan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang

¹¹ Op Cit, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan*, Arsip, Pasal 40 ayat (4).

¹² *Ibid*, Pasal 40 ayat (5).

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

menyatakan bahwa: “pengusaha wajib memberikan cuti kepada pekerja/buruh yang hendak mengajukan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (4) yaitu menjalankan kewajiban negara, menjalankan kewajiban ibadah, melaksanakan tugas serikat pekerja dan melaksanakan tugas pendidikan.

Selain itu dalam perjanjian kerja pada point pertama juga dapat dinyatakan telah melanggar kebijakan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 81 angka 23 ayat (3), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) yang menyatakan bahwa: “pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh yang hendak mengajukan cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu cuti tahunan 12 (dua belas) hari setelah 12 (dua belas) bulan bekerja, istirahat panjang 1 (satu) bulan setelah 6 (enam) tahun bekerja dan 2 (dua) bulan setelah 7 (tujuh) tahun bekerja, istirahat sebelum melahirkan 1,5 (satu setengah) bulan dan setelah melahirkan 1,5 (satu setengah) bulan dan istirahat setelah keguguran 1,5 (satu setengah) bulan.¹³

¹³ *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja* Arsip, Pasal 81 Angka 23.

Pembahasan pada point kedua berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa dalam perjanjian tidak tertulis (lisan) menjelaskan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh mengenai kesediaan PT Foresight Global untuk dapat memberikan hak cuti kepada tenaga kerja yang mana hak cuti yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu PT Foresight Global memberikan hak cuti kepada pekerja alih daya (*outsourcing*) apabila pekerja yang bersangkutan mengajukan cuti seperti yang tertuang dalam Pasal 40 ayat (2) huruf a yang menyatakan bahwa alasan pekerja/buruh tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan. Secara rinci dijelaskan pada ayat (3) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena pekerja/buruh sakit, ayat (3) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena pekerja/buruh sakit pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya, ayat (3) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaan karena pekerja/buruh menikah, menikahkan anaknya, mengkhitankan anaknya,

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran dan keluarga 1 (satu) rumah meninggal dunia.¹⁴

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila pekerja/ buruh hendak mengajukan cuti seperti yang telah dijelaskan maka PT Foresight Global akan memberikan kompensasi (tidak dipotong gaji) kepada pekerja/buruh yang hendak mengajukan cuti. Secara umum dalam perjanjian kerja pada point kedua tersebut dapat dinyatakan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa: “pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yaitu: menikah dibayar 3 (tiga) hari, menikahkan anak dibayar 2 (dua) hari, mengkhitankan anak dibayar 2 (dua) hari, membaptiskan anak dibayar 2 (dua) hari, istri melahirkan atau keguguran kandungan dibayar 2 (dua) hari dan keluarga 1 (satu) rumah meninggal dunia dibayar 1 (satu) hari.

¹⁴ *Op Cit*, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Arsip, Pasal 40 ayat (3).

Dalam hubungan kerja upah memiliki peranan sangat penting, sebab unsur perjanjian kerja timbul karena terdapat beberapa unsur didalamnya yang salah satunya adalah dengan adanya upah. Ketentuan mengenai pengupahan juga diatur dalam undang-undang Ketenagakerjaan bahwa upah menjadi hak pekerja/buruh yang dapat diterima dalam bentuk uang dan merupakan bagian imbalan dari pengusaha kepada pekerja yang dibayarkan menurut kesepakatan perjanjian kerja.

Pelanggaran Asas *No Work No Pay* yang dilakukan oleh PT Foresight Global kepada Pekerja dalam Sistem Alih Daya (*Outsourcing*) dihubungkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Pelanggaran adalah perbuatan yang melawan hukum yang hanya dapat ditentukan setelah ada hukum atau undang-undang yang mengaturnya.¹⁵ Selain itu pelanggaran merupakan peristiwa yang dapat melanggar undang-undang.¹⁶ Asas *no work no pay* diatur dalam Pasal 93 ayat (1) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki arti bahwa jika pekerja/buruh

¹⁵ Moeljatno, *Delik Percobaan & Delik Penyertaan*, Bina Aksara, Bandung, 1979, Hlm 71.

¹⁶ Bawengan, *Hukum Pidana Dalam Teori&Praktek*, Praditya Paramita, Jakarta, 1979, hlm.20

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

tidak melakukan pekerjaan maka upahnya tidak dibayar oleh perusahaan.¹⁷

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti alih daya, dari segi bahasa, outsourcing berasal dari kata “out” keluar dan “source” sumber, dan mempunyai nama lain yaitu contracting out.¹⁸ Pengertian alih daya (outsourcing) dalam bidang ketenagakerjaan diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan/memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk kontrak kerja sama. Menurut Husni, outsourcing adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.¹⁹ Sedangkan menurut Jehani, outsourcing adalah bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan

dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan.²⁰

Ketentuan atau peraturan mengenai outsourcing diatur dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Selain itu, ketentuan outsourcing juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Perusahaan alih daya (outsourcing) harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan

¹⁷ Abdul Khakim, Loc Cit, Hlm 322.

¹⁸ John M. Echols dan H. Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta, 1997, Hlm 409.

¹⁹ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm 177.

²⁰ Jehani, *Buku Pintar Membuat Perjanjian/Kontrak*, Fokus Sahabat, Jakarta, 2008, Hlm 338.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.²¹

Hubungan kerja antara perusahaan alih daya (*outsourcing*) dengan pekerja /buruh yang dipekerjakannya, didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis. Perlindungan pekerja, upah, kesejahteraan, syarat kerja dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang diatur dalam Peraturan Perusahaan dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.²²

Selanjutnya perjanjian dalam alih daya (*outsourcing*) yang dibuat oleh para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian yang tercantum dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yaitu adanya kata sepakat, cakap hukum, adanya hal tertentu dan sebab yang halal.²³ Perjanjian dalam alih daya (*outsourcing*) tidak semata-mata hanya mendasarkan asas kebebasan

berkontrak sesuai pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tetapi harus memenuhi Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Konsep *no work no pay* tidak dapat diberlakukan pada semua kondisi, sebab terdapat pengecualian baik dalam undang-undang Ketenagakerjaan maupun dalam Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan. Ketentuan lebih rinci mengenai *no work no pay* secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Dalam perjanjian kerja tidak tertulis (*lisan*) yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu pihak perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh tertanggal 14 Januari 2019, PT Foresight Global telah mengeluarkan suatu kebijakan terbaru setelah kurang lebih 6 (enam) bulan dibuatnya perjanjian awal, dimana kebijakan baru yang dikeluarkan oleh PT Foresight Global dikirim melalui pesan WhatsApp pada Juni 2019 dan kemudian diberlakukan per Juli 2019, yang secara keseluruhan isi dari kebijakan baru tersebut dapat penulis simpulkan bahwa PT Foresight Global telah melakukan pelanggaran yang

²¹ Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Arsip, Pasal 20

²² *Ibid*, Pasal 18.

²³ M. Gary Gagarin, *Perancangan Kontrak*, FBIS Publishing, Karawang, 2018, Hlm 13.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: *M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza*

terdapat dalam asas no work no pay kepada pekerja/buruh yaitu:

1. PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti kepada pekerja/buruh apabila pekerja pekerja yang bersangkutan tidak masuk karena karena berhalangan seperti yang tertuang dalam ayat (3) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan, ayat (3) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh sakit pada hari pertama dan kedua pada masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan.
2. PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti kepada pekerja/buruh apabila pekerja pekerja yang bersangkutan tidak masuk karena karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya seperti yang tertuang dalam ayat (4) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh yang sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara, ayat (4) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh yang sedang menjalankan kewajiban agama yang telah diperintahkan oleh agamanya seperti ibadah haji, ayat (4) huruf c yaitu bagi

pekerja/buruh yang sedang melaksanakan tugas serikat pekerja, ayat (4) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh yang melaksanakan tugas pelatihan dari perusahaan.

3. PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti kepada pekerja/buruh apabila pekerja pekerja yang bersangkutan tidak masuk karena karena menjalankan hak istirahat atau masa cuti seperti yang tertuang dalam ayat (5) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh yang sedang menjalankan cuti tahunan, ayat (5) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh yang sedang menjalankan istirahat panjang, ayat (5) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat sebelum atau sesudah melahirkan dan ayat (5) huruf e yaitu bagi pekerja/buruh perempuan yang sedang menjalankan istirahat karena mengalami keguguran kandungan.

Sehingga bagi pekerja/buruh yang ingin mengajukan cuti seperti yang telah dijelaskan di atas maka PT Foresight Global akan melakukan pemotongan gaji kepada pekerja yang bersangkutan sebesar gaji perhari setiap

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

pekerja tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan di hari kerja wajib.

Dari pelanggaran asas *no work no pay* yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja PT Foresight Global hanya melaksanakan kewajiban dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang terdapat dalam ayat (3) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena berhalangan seperti menikah diberikan cuti selama 3 (tiga) hari, menikahkan anaknya diberikan cuti selama 2 (dua) hari, mengkhitanakan anaknya diberikan cuti selama 2 (dua) hari, membaptiskan anaknya diberikan cuti selama 2 (dua) hari, istri melahirkan atau keguguran diberikan cuti selama 2 (dua) hari, suami, istri, orang tua, mertua, anak, dan/atau menantu meninggal dunia diberikan cuti selama 2 (dua) hari, anggota keluarga lain yang tinggal 1 (satu) rumah diberikan cuti selama 1 (satu) hari. Dan ayat (5) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh yang tidak masuk kerja karena sedang melaksanakan istirahat mingguan. Artinya selain dari Pasal 40 ayat (3) huruf c dan ayat (5) huruf a ayat lain yang terdapat dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan tidak dilaksanakan

oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh PT Foresight Global.

Perbedaan perjanjian kerja antara PT Foresight Global dengan tenaga kerja yang tidak tertulis dalam “Perjanjian Kerja Borongan” atau dilakukan secara lisan adalah apabila dalam perjanjian awal yang dibuat secara tidak tertulis (lisan) tertanggal 14 Januari 2019 PT Foresight Global melaksanakan kewajiban yang terdapat dalam Pasal 40 ayat (3) huruf a dan huruf b yaitu memberikan hak cuti bagi pekerja/buruh yang sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dan memberikan hak cuti bagi pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan hari kedua masa haidnya, maka dalam kebijakan terbaru yang dikeluarkan melalui pesan WhatsApp kepada pekerja/buruh oleh bapak Indra Gunawan selaku Supervisor PT Foresight Global pada bulan Juni 2019 yang kemudian diberlakukan per Juli 2019 kebijakan lama mengenai cuti sakit karyawan sudah tidak diberlakukan.

Artinya apabila pekerja/buruh tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena berhalangan (sakit) seperti yang tertuang dalam Pasal 40 ayat (3) huruf a dan huruf b maka tidak akan diberikan kompensasi oleh PT

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

Foresight Global meskipun pekerja yang bersangkutan dapat membuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) baik dari Rumah Sakit maupun Klinik, maka tetap dilakukan pemotongan gaji yaitu sebesar gaji perhari setiap pekerja tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan pada hari kerja wajib.

Alasan utama PT Foresight Global menghapuskan Pasal 40 ayat (3) huruf a dan huruf b pada kebijakan baru yang diberlakukan per Juli 2019 karena PT Foresight Global menemukan pemalsuan Surat Keterangan Dokter (SKD) yang dengan sengaja dibuat oleh pekerja/buruh, sehingga PT Foresight Global merasa dirugikan atas perbuatan tersebut. Perbuatan PT Foresight Global dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana dan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku diatur dalam BAB XVI Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: "Pelanggaran terhadap asas no work no pay dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit sebesar Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan

paling banyak sebesar Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)."²⁴

Sedangkan perbuatan yang dilakukan oleh pekerja/buruh dikategorikan sebagai tindak pidana pemalsuan dokumen yang dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan ketentuan yang berlaku diatur dalam **Pasal 263 ayat (1) Kitab Undang Undang Hukum Pidana (KUHP)** yang berbunyi: "Perbuatan memalsukan surat yang menimbulkan sesuatu hak, perikatan, pembebasan hutang atau yang diperuntukan sebagai bukti dari sesuatu hal dengan menyuruh orang lain memakai surat tersebut yang seolah-olah surat tersebut isinya benar dapat diancam pidana apabila surat palsu tersebut dapat menimbulkan kerugian dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun." **Pasal 263 ayat (2) Kitab Undang Undang Hukum Pidana (KUHP)** yang berbunyi: "Diancam dengan pidana yang sama bagi siapa yang dengan sengaja memakai surat palsu seolah-olah surat tersebut asli, apabila dalam

²⁴ Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm 354.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

pemakaiannya surat palsu tersebut dapat menimbulkan kerugian.”²⁵

Untuk membuktikan kebenarannya, maka penulis melakukan wawancara dengan PT Graha Bumi Hijau selaku perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*), PT Foresight Global selaku perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*) dan pekerja alih daya (*outsourcing*). Berikut kesimpulan hasil dari wawancara, yaitu:

1. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Sudarji selaku Supervisor di perusahaan pemberi kerja (*principal*) yaitu PT Graha Bumi Hijau pada Kamis, 26 Agustus 2021 pukul 09.00 WIB dapat disimpulkan bahwa kerjasama antara PT Graha Bumi Hijau dengan PT Foresight Global sejak awal kedua belah pihak telah menyepakati bahwa PT Graha Bumi Hijau hanya akan membayar pekerja alih daya (*outsourcing*) sesuai dengan jumlah hari kerja atau disebut dengan upah harian, apabila pekerja/buruh tidak masuk kerja maka PT Graha Bumi Hijau tidak akan memberikan haknya

berupa upah kepada pekerja yang bersangkutan. Selanjutnya PT Graha Bumi Hijau mengakui tidak memiliki hubungan hukum dengan pekerja alih daya. Sebab, perjanjian atau kontrak yang dibuat hanya PT Graha Bumi Hijau dengan PT Foresight Global. Kemudian mengenai kebijakan pengupahan maupun kesejahteraan pekerja alih daya (*outsourcing*) semua dikembalikan kepada PT Foresight Global selaku penyedia jasa pekerja, sebab PT Graha Bumi Hijau tidak memiliki kewajiban mengenai kebijakan pengupahan maupun kesejahteraan pekerja alih daya (*outsourcing*). PT Graha Bumi Hijau disebut sebagai perusahaan pemberi kerja (*principal*) dan PT Foresight Global disebut perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja dapat meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja untuk dapat menyediakan tenaga kerja agar bekerja di perusahaan pemberi kerja.²⁶

²⁵ Eni Suharti, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) “Pemalsuan Surat”*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, Hlm 90.

²⁶ Wawancara dengan Bapak Sudarji selaku Supervisor *Converting Produksi PT Graha Bumi Hijau*, pada: Kamis, 26 Agustus 2021, Pukul

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

2. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Indra Gunawan selaku Supervisor di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*) PT Foresight Global pada Jum'at, 27 Agustus 2021 pukul 14.30 WIB melalui *zoom meeting* dapat disimpulkan bahwa PT Foresight Global telah mengakui sejak awal dibuatnya perjanjian dengan pekerja/buruh yang dibuat secara tidak tertulis (*lisan*) tertanggal 14 Januari 2019 menyebutkan bahwa PT Foresight Global tidak menjalankan asas *no work no pay* sepenuhnya yaitu tidak memberikan hak cuti kepada pekerja/ buruh seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf d, huruf e, huruf f, huruf g dan huruf i. Sehingga, apabila pekerja/buruh tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena mengajukan cuti maka akan dilakukan pemotongan gaji. Tetapi apabila pekerja/buruh tidak bekerja karena sakit dan

dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter (SKD) baik dari Rumah Sakit maupun Klinik maka diberikan kompensasi atau tidak dipotong gaji. Kebijakan tertanggal 14 Januari 2019 sudah disepakati oleh tenaga kerja yang bersedia tidak mendapatkan hak cuti meskipun sudah bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Kemudian, PT Foresight Global mengakui telah mengeluarkan suatu kebijakan baru yang dikirim melalui pesan WhatsApp kepada pekerja/buruh pada Juni 2019 atau setelah 6 (enam) bulan dibuatnya perjanjian tidak tertulis (*lisan*) yang diberlakukan per Juli 2019 mengenai asas *no work no pay* yaitu dengan menghapuskan Pasal 93 ayat (2) huruf a dan huruf b yang isinya mencakup Surat Keterangan Dokter (SKD). Sehingga apabila diperjanjian sebelumnya pekerja/buruh yang mengajukan cuti sakit masih diberikan kompensasi, maka mulai Juli 2019 sampai seterusnya tidak diberikan kompensasi (dipotong gaji). Alasan utama penyebab PT Foresight Global membuat

09.00 WIB di Lobby Depan PT Graha Bumi Hijau.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

kebijakan baru dengan menghapuskan cuti sakit yang terdapat dalam Pasal 93 ayat (2) huruf a dan huruf b karena PT Foresight Global telah menemukan banyaknya pemalsuan-pemalsuan Surat Keterangan Dokter (SKD) yang sengaja dibuat dan dipalsukan oleh pekerja/buruh dan berakibat kerugian, sehingga kebijakan baru tetap diberlakukan karena perusahaan penyedia jasa tidak ingin dirugikan oleh pekerja/buruh.²⁷

3. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Yulia Ningsih selaku pekerja alih daya (*outsourcing*) PT Foresight Global pada Senin, 30 Agustus 2021 pukul 16.00 WIB di Ruang Converting Produksi PT Graha Bumi Hijau dapat disimpulkan bahwa pekerja mengakui dirinya merasa dirugikan atas kebijakan perusahaan yang tidak memberikan hak cuti kepada pekerja meskipun pekerja sudah

bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus. Terlebih lagi saat ini PT Foresight Global sudah mengeluarkan kebijakan baru mengenai asas *no work no pay* yang menghapuskan cuti sakit, tentu kebijakan baru yang diberlakukan merupakan kebijakan di bawah Pemerintah. Yulia pun mengakui bahwa ia tidak bisa mencari pekerjaan yang lebih baik karena sulitnya mencari kerja dimasa pandemi Covid-19 dan usia sudah melebihi batas minimum sehingga secara terpaksa ia tetap bekerja di bawah naungan perusahaan alih daya dan menyetujui atas berlakunya suatu kebijakan baru yang dibuat oleh PT Foresight Global agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari walaupun terdapat asas ketidakadilan di dalam kebijakan tersebut.²⁸

Permasalahan hubungan hukum perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) terbentuk dalam suatu perjanjian tidak tertulis (lisan) yang merupakan suatu perjanjian terikat. Pada umumnya

²⁷ Wawancara dengan Bapak Indra Gunawan selaku HR Supervisor PT Foresight Global, pada: Jum'at, 26 Agustus 2021, Pukul 14.30 WIB melalui WhatssApp Telepon.

²⁸ Wawancara dengan Yulia Ningsih selaku pekerja alih daya (*outsourcing*) PT Foresight Global, pada: Senin, 30 Agustus 2021, Pukul 16.00 WIB di Ruang Converting Produksi PT Graha Bumi Hijau.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

perjanjian terikat pada suatu bentuk tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari, perjanjian dibuat dengan dua (2) bentuk, yaitu perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis (lisan). Kedua bentuk perjanjian tersebut memiliki kekuatan yang sama dalam arti bahwa bentuk perjanjian tersebut sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Secara yuridis untuk perjanjian tertulis dapat dengan mudah dijadikan sebagai alat bukti apabila terjadi persengketaan. Sedangkan perjanjian tidak tertulis (lisan) akan lebih sulit pembuktianya apabila terjadi persengketaan karena selain menunjukkan saksi-saksi, juga harus dibuktikan dengan adanya itikad baik dari pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian tersebut. Jika salah satu pihak mempunyai itikad tidak baik misalnya mengingkari kesepakatan, maka hal ini akan menyulitkan pihak lain dalam membuktikan mengenai keabsahan perjanjian yang dimaksud.

Hubungan hukum perjanjian kerja alih daya (*outsourcing*) yang dibuat antara perusahaan penyedia jasa dengan tenaga kerja yang menyatakan bahwa PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti kepada pekerja/buruh seperti yang tercantum

dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, bahwa kebijakan PT Foresight Global tidak sesuai dengan kebijakan pemerintah. Dalam perjanjian kerja tersebut telah diterapkan sepenuhnya, hal ini dapat dipahami karena perjanjiannya berupa perjanjian tidak tertulis dalam kontrak kerjasama “Perjanjian Kerja Borongan” sehingga, pembuatan dan penentuan syarat-syaratnya telah ditetapkan secara sepihak oleh pihak PT Foresight Global.

Sementara pihak pekerja/buruh secara terpaksa telah menyatakan setuju atas diberlakukannya kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan. Perjanjian yang diberlakukan oleh salah satu pihak sering menimbulkan adanya permasalahan dalam pelaksanaannya, sehingga setelah berjalan kemudian muncul permasalahan barulah pihak yang dirugikan mempertanyakan apakah perjanjian yang dibuat sudah memenuhi syarat konsensual yang terdapat dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).²⁹ Adapun syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan adanya 4 (empat) syarat yaitu, sebagai berikut:

²⁹ R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Balai Pustaka, Jakarta, 2014, Hlm 339.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

1. Adanya kata sepakat diantara kedua belah pihak, kesepakatan diantara kedua belah pihak untuk mengikatkan diri adalah asas yang esensial dari hukum perjanjian, yang menjadi subjek dalam syarat tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja/buruh. Dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan) telah memenuhi syarat karena kedua belah pihak telah sepakat untuk menyetujui hak dan kewajiban dalam perjanjian kerja tersebut.
 2. Cakap hukum, kecakapan para pihak dalam membuat perjanjian sangatlah diperlukan. Sebab, pihak yang terlibat harus mampu untuk mempertanggung jawabkan akibat hukumnya. Dalam perjanjian ini bapak Indra Gunawan selaku Supervisor PT Foresight Global dengan Yulia Ningsih selaku pekerja alih daya (*outsourcing*) dapat dikatakan cakap dalam membuat perjanjian, karena keduanya telah dewasa dan tidak berada dalam pengampuan.
 3. Adanya hal tertentu, artinya objek yang diperjanjikan kedua belah pihak yang diatur dalam perjanjian haruslah jelas, paling tidak yang dimaksudkan dalam perjanjian tersebut dapat ditentukan jenisnya. Hal ini penting, karena memberikan jaminan dan kepastian kepada para pihak sehingga dapat mencegah timbulnya perjanjian kerja yang fiktif.
 4. Sebab yang halal, artinya isi perjanjian harus menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak dan tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, maupun dengan ketertiban umum sesuai dengan ketentuan Pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Penjelasan syarat pertama dan kedua disebut subjektif karena berkaitan dengan subjek yang membuat perjanjian. Ketidaklengkapan syarat subjektif konsekuensinya kontrak dapat dibatalkan, artinya selama perjanjian tersebut belum diajukan pembatalannya ke Pengadilan yang berwenang, maka perjanjian tersebut masih tetap sah. Penjelasan syarat ketiga dan keempat disebut objektif karena berkaitan dengan objek perjanjian. Ketidaklengkapan syarat objektif mengakibatkan kontrak batal demi hukum artinya perjanjian

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

sejak pertama kali dibuat telah tidak sah, sehingga hukum menganggap perjanjian tersebut tidak pernah ada sebelumnya. Perjanjian kerja merupakan dasar hukum bagi lahirnya hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja yang dibuat antara PT Foresight Global dengan Yulia Ningsih secara hukum telah melanggar ketentuan syarat objektif Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang Syarat Sah Perjanjian. Sehingga mengakibatkan kontrak batal demi hukum dan hukum menganggap perjanjian tidak pernah ada sebelumnya.

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur tentang Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial (PHI) sehingga apabila sewaktu-waktu terjadi perselisihan dapat diselesaikan dengan cara sebagai berikut:³⁰

1. Bipartit adalah perundingan yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan serikat pekerja Dalam perundingan bipartit memiliki tujuan yaitu untuk mencapai kata sepakat mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial,

sehingga para pihak yang terlibat akan membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

2. Mediasi adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator dari pihak Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan. Apabila dalam mediasi mencapai kata sepakat dari para pihak maka akan dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Tetapi, apabila tidak mencapai kata sepakat dari para pihak maka Mediator akan mengeluarkan anjuran diterima sehingga para pihak dapat mendaftarkan anjuran ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan apabila para pihak atau salah satu pihak ada yang menolak anjuran dari Mediator maka pihak yang menolak dapat mengajukan

³⁰ Ari Hernawan, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (PHI)*, UII Press, Yogyakarta, 2019, Hlm 60.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

- tuntutannya kepada pihak lain melalui pengadilan yang sama.
3. Konsiliasi adalah penyelesaian sengketa dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang Konsiliator (dalam ketentuan undang-undang Pengadilan Hubungan Industrial Konsiliator merupakan pegawai swasta yang bukan dari Departemen Tenaga Kerja sebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan. Apabila mencapai kesepakatan maka akan dituangkan ke dalam perjanjian bersama dan didaftarkan ke pengadilan terkait. Namun, apabila tidak mencapai kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, bagi pihak yang menolak maka akan diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).
 4. Arbitrase adalah penyelesaian sengketa perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada arbiter. Para arbiter dipilih langsung oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri dan keputusan arbiter merupakan keputusan yang final serta mengikat bagi para pihak yang berselisih.
 5. Pengadilan Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri berdasarkan hukum perdata yang merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh tetapi tidak dengan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena diperbolehkan upaya hukum ada tingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan Pengadilan Hubungan Industrial serta peninjauan kembali ke

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

Mahkamah Agung apabila terdapat barang bukti baru yang ditemukan oleh para pihak yang berselisih.

Dalam perjanjian kerja antara PT Foresight Global dengan pekerja/buruh tidak dijelaskan mengenai mekanisme atau tahap-tahap penyelesaian sengketa dan pelanggaran-pelanggaran serta aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja. Sehingga mengenai mekanisme penyelesaian sengketa, pelanggaran-pelanggaran serta aturan kerja yang digunakan oleh PT Foresight Global mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan pemberi kerja PT Graha Bumi Hijau yaitu apabila pekerja alih daya (*outsourcing*) PT Foresight Global yang dipekerjakan di PT Graha Bumi Hijau melakukan pelanggaran-pelanggaran mengenai aturan kerja yang telah diberlakukan oleh PT Graha Bumi Hijau maka baik secara langsung maupun bertahap pekerja/buruh tersebut akan dikembalikan kepada perusahaan alih daya (*outsourcing*) PT Foresight Global. Berikut ini merupakan aturan kerja yang telah diberlakukan oleh perusahaan pemberi kerja PT Graha Bumi Hijau untuk pekerja alih daya (*outsourcing*)

PT Foresight Global yaitu, sebagai berikut:

1. Pekerja alih daya (*outsourcing*) PT Foresight Global dilarang membawa rokok karena perusahaan pemberi kerja PT Graha Bumi Hijau memproduksi kertas tissue sehingga rentan terjadi kebakaran, apabila pekerja/buruh melanggar maka secara langsung atau tanpa teguran berupa surat peringatan akan dikembalikan ke perusahaan penyedia jasa pekerja PT Foresight Global, dalam arti pekerja yang bersangkutan tersebut sudah tidak dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja PT Graha Bumi Hijau.
2. Pekerja alih daya (*outsourcing*) PT Foresight Global dilarang istirahat sebelum tiba waktunya, apabila ada pekerja/buruh yang melanggar maka akan diberikan teguran tertulis berupa surat peringatan pertama, tetapi pekerja/buruh masih diberikan kesempatan sebanyak 2 (dua) kali untuk dapat memperbaiki kesalahannya. Apabila setelah diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali tetapi pekerja tidak

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

memperdulikan surat peringatan dan masih tetap melanggar maka, akan langsung dirumahkan oleh perusahaan pemberi kerja PT Graha Bumi Hijau.

3. Pekerja alih daya (*outsourcing*) PT Foresight Global dilarang membawa makanan dan makan di area ruangan produksi, hal ini disebabkan karena PT Graha Bumi Hijau sangat higienis dalam memproduksi kertas tissue sehingga apabila ada pekerja/buruh yang membawa makanan dan makan di area produksi dikhawatirkan ada sisa makanan yang tercecer pada tissue yang diproduksi. Apabila ada pekerja/buruh yang melanggar maka akan diberikan sanksi teguran tertulis berupa surat peringatan pertama, tetapi pekerja/buruh masih diberikan kesempatan sebanyak 2 (dua) kali untuk dapat memperbaiki kesalahannya. Apabila setelah diberikan surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali tetapi pekerja tidak memperdulikan surat peringatan dan masih tetap melanggar maka, akan langsung dirumahkan oleh perusahaan

pemberi kerja PT Graha Bumi Hijau.³¹

Prinsip *no work no pay* pada dasarnya merupakan kebijakan yang adil, karena pekerja/buruh yang tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan tidak menerima upah dari perusahaan. Prinsip tidak bekerja maka tidak dibayar memiliki legalitas karena secara umum diatur oleh hukum perburuhan di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 93 ayat (1). Secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Pasal 24 ayat (1) dan kemudian telah diperbaharui menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (1). Berikut ini merupakan perbedaan yang terdapat dalam kebijakan yang mengatur tentang asas *no work no pay* yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
Prinsip *no work no pay* yang diatur dalam hukum perburuhan di Indonesia secara umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (1)

³¹ Peraturan Perusahaan PT Graha Bumi Hijau tentang Ketertiban dalam Bekerja, 19-08-2019.

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

menyebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan maka tidak menerima upah dari pengusaha. Tetapi ketentuan dalam Pasal 93 ayat (1) tidak berlaku, sehingga pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh apabila Pasal 93 ayat (2) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit, Pasal 93 ayat (2) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh perempuan tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, Pasal 93 ayat (2) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menikah, menikahkan anaknya, mengkhitanakan anaknya, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, Pasal 93 ayat (2) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan kewajiban Negara, Pasal 93 ayat (2) huruf e yaitu bagi

pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan oleh agama, Pasal 93 ayat (2) huruf f yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena kesalahan pengusaha yang tidak mempekerjakannya yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha, Pasal 93 ayat (2) huruf g yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena melaksanakan waktu istirahat, Pasal 93 ayat (2) huruf h yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas serikat yang disetujui oleh pengusaha, Pasal 93 ayat (2) huruf i yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan yang diperintahkan pengusaha.³²

2. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Prinsip *no work no pay* yang diatur dalam kebijakan Pemerintah secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78

³² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Arsip, Pasal 93 ayat (1) dan (2).

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: *M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza*

Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 24 ayat (1) menyebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan maka tidak menerima upah dari pengusaha. Pasal 24 ayat (2) menyebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena Pasal 24 ayat (2) huruf a berhalangan, Pasal 24 ayat (2) huruf b melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, Pasal 24 ayat (2) huruf c menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, maka tetap dibayar upahnya. Ketentuan dalam Pasal 24 ayat (2) huruf a tidak berlaku, sehingga pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh apabila Pasal 24 ayat (3) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit, Pasal 24 ayat (3) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh perempuan tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, Pasal 24 ayat (3) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menikah, menikahkan anaknya,

mengkhitankan anaknya, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. Ketentuan dalam Pasal 24 ayat (2) huruf b tidak berlaku, sehingga pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh apabila Pasal 24 ayat (4) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan kewajiban Negara, Pasal 24 ayat (4) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan oleh agama, Pasal 24 ayat (4) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas serikat yang disetujui oleh pengusaha, Pasal 24 ayat (4) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Ketentuan dalam Pasal 24 ayat (2) huruf c tidak berlaku, sehingga pengusaha wajib

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

membayar upah pekerja/buruh apabila Pasal 24 ayat (5) huruf a bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan hak istirahat mingguan, Pasal 24 ayat (5) huruf b bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan hak cuti tahunan, Pasal 24 ayat (5) huruf c bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan hak istirahat panjang, Pasal 24 ayat (5) huruf d bagi pekerja/buruh perempuan tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan cuti sebelum dan sesudah melahirkan dan Pasal 24 ayat (5) huruf e bagi pekerja/buruh perempuan tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan cuti keguguran.³³

3. Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Prinsip *no work no pay* yang diatur dalam kebijakan Pemerintah secara khusus telah diperbaharui dan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat

(1) menyebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan maka tidak menerima upah dari pengusaha. Pasal 40 ayat (2) menyebutkan bahwa bagi pekerja/buruh yang tidak melakukan pekerjaan karena Pasal 40 ayat (2) huruf a berhalangan, Pasal 40 ayat (2) huruf b melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya, Pasal 40 ayat (2) huruf c menjalankan hak waktu istirahat kerjanya, Pasal 40 ayat (2) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena kesalahan pengusaha yang tidak mempekerjakannya yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha. Ketentuan dalam Pasal 40 ayat (2) huruf a tidak berlaku, sehingga pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh apabila Pasal 40 ayat (3) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit, Pasal 40 ayat (3) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh perempuan tidak dapat melakukan pekerjaan karena sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya, Pasal 40 ayat (3) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat

³³ *Op Cit*, Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, Arsip, Pasal 24 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5).

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

melakukan pekerjaan karena menikah, menikahkan anaknya, mengkhitan anaknya, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. Ketentuan dalam Pasal 40 ayat (2) huruf b tidak berlaku, sehingga pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh apabila Pasal 40 ayat (4) huruf a yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan kewajiban Negara, Pasal 40 ayat (4) huruf b yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan kewajiban ibadah yang diperintahkan oleh agama, Pasal 40 ayat (4) huruf c yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas serikat yang disetujui oleh pengusaha, Pasal 40 ayat (4) huruf d yaitu bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan. Ketentuan dalam

Pasal 40 ayat (2) huruf c tidak berlaku, sehingga pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh apabila Pasal 40 ayat (5) huruf a bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan hak istirahat mingguan, Pasal 40 ayat (5) huruf b bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan hak cuti tahunan, Pasal 40 ayat (5) huruf c bagi pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan hak istirahat panjang, Pasal 40 ayat (5) huruf d bagi pekerja/buruh perempuan tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan cuti sebelum dan sesudah melahirkan dan Pasal 40 ayat (5) huruf e bagi pekerja/buruh perempuan tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan cuti keguguran.³⁴

Perbedaan yang paling mendasar dari ke 3 (tiga) kebijakan asas *no work no pay* tersebut adalah dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf g tidak menjelaskan secara rinci

³⁴ *Loc Cit*, Peraturan Pemerintah RI Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Arsip, Pasal 24 ayat (1), (2), (3), (4) dan (5).

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

mengenai hak istirahat atau cuti yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh. Kemudian kebijakan asas *no work no pay* yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 24 telah menghapuskan salah satu Pasal yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 93 ayat (2) huruf f dan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (2) huruf d yang menyatakan bahwa pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan oleh pengusaha, tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan pengusaha sendiri maupun kendala yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha. Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) telah menjelaskan dan mengupas secara rinci mengenai kebijakan asas *no work no pay*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai pelanggaran asas *no work no pay* yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja kepada pekerja alih daya (*outsourcing*).

PENUTUP
Kesimpulan

Mengenai perjanjian kerja antara PT Foresight Global dengan tenaga kerja yang dibuat secara tidak tertulis (lisan) tertanggal 14 Januari 2019 kedua belah pihak telah sepakat bahwa PT Foresight Global tidak memberikan hak cuti kepada pekerja alih daya (*outsourcing*). Artinya meskipun pekerja sudah dipekerjakan di perusahaan pemberi kerja PT Graha Bumi Hijau selama 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus dan selama status pekerja alih daya masih bekerja di bawah PT Foresight Global maka pekerja yang ingin mengajukan cuti tentu dilakukan pemotongan gaji sebesar gaji per hari setiap pekerja yang bersangkutan tidak bekerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan pada hari kerja wajib. Kebijakan tersebut telah melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan Pasal 40 ayat (2) huruf c.

Alasan utama yang menjadi salah satu penyebab PT Foresight Global menghapuskan Pasal 40 ayat (3) huruf a dan b pada kebijakan baru yang diberlakukan per Juli 2019 karena PT Foresight Global telah menemukan banyaknya pemalsuan-pemalsuan Surat Keterangan Dokter (SKD) yang sengaja dibuat oleh pekerja, yang

TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: M.Abas, Sartika Dewi, Siska Mariza

mengakibatkan kerugian bagi PT Foresight Global. Perbuatan perusahaan alih daya PT Foresight Global dikategorikan sebagai tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana dan sanksi administratif sesuai ketentuan yang berlaku diatur dalam BAB XVI Pasal 186 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan perbuatan pekerja dikategorikan sebagai tindak pidana pemalsuan dokumen yang dapat dikenakan sanksi pidana sesuai ketentuan yang berlaku diatur dalam Pasal 263 ayat (1) dan ayat (2) Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP).

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Kadir, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2017
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Ahmad Ruky, *Manajemen Penggajian dan Pengupahan*, PT Gramedia, Bandung, 2010
- Ari Hernawan, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial (PHI)*, UII Press, Yogyakarta, 2019
- Bawengan, *Hukum Pidana Dalam Teori &Praktek*, Praditya Paramita, Jakarta, 1979

Djoko Triyanto, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Mandar Maju, Bandung, 2004

Eni Suharti, *Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) "Pemalsuan Surat"*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017

Hendrik Nugraha, *Pengertian Upah Menurut Para Ahli*, Kompas, Jakarta, 1994

Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003

Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003

Jehani, *Buku Pintar Membuat Perjanjian/Kontrak*, Fokus Sahabat, Jakarta, 2008

John M. Echols dan H.Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, PT. Gramedia, Jakarta, 1997

M. Gary Gagarin, *Perancangan Kontrak*, FBIS Publishing, Karawang, 2018

Moeljatno, *Delik Percobaan & Delik Penyertaan*, Bina Aksara, Bandung, 1979

R. Subekti, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Balai Pustaka, Jakarta, 2014

Suteki, Galang Tafauni, *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, Jakarta, 2018

B. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, LN No.39 Tahun 2003. TLN No.5314
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*, LN Nomor 245 Tahun 2020, TLN No 6573

**TINJAUAN YURIDIS PELANGGARAN ASAS *NO WORK NO PAY* YANG
DILAKUKAN OLEH PT FORESIGHT GLOBAL KEPADA PEKERJA DALAM
SISTEM ALIH DAYA (*OUTSOURCING*) DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 36 TAHUN 2021 TENTANG PENGUPAHAN: *M.Abas,*
*Sartika Dewi, Siska Mariza***

Peraturan Pemerintah Republik
Indonesia Nomor 36 Tahun
2021 tentang Pengupahan, LN
No.46 Tahun 2021, TLN
No.6648

Peraturan Perusahaan PT Graha Bumi
Hijau tentang Ketertiban dalam
Bekerja,