

**TINJAUAN TERHADAP SISTEM PEMBERIAN UPAH PADA
PERUSAHAAN *OUTSOURCING* DI PT. DWI SUKSES ABADI
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah satu syarat memperoleh
gelar sarjana hukum (S.H)**



OLEH :

**NADYA AKHDA OKTAVIA
141010628**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadya Akhda Oktavia
NPM : 141010628
Tempat/Tanggal Lahir : Pekanbaru, 06 Oktober 1996
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Durian No. 35, Sukajadi, Pekanbaru
Judul Skripsi : TINJAUAN TERHADAP SISTEM PEMBERIAN
UPAH PADA PERUSAHAAN OUTSOURCING
DI PT. DWI SUKSES ABADI BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NO 3 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/ karya ilmiah orang lain (pagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 22 Desember 2018

Yang menyatakan,



(Nadya Akhda Oktavia)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI " A " BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Nadya Akhda Oktavia
NPM : 141010628
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Pembimbing I : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
Pembimbing II : Lidia Febrianti, S.H., M.H
Judul Skripsi : Tinjauan Terhadap Sistem Pemberian Upah Pada Perusahaan Outsourcing di PT. Dwi Sukses Abadi Berdasarkan Undang-Undang No 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

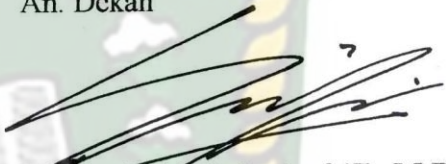
Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF	
		Pembimbing II	Pembimbing I
12-12-2018	Tambah keterangan dari tabel Responden, Perbaiki Footnote.		
14-12-2018	Perbaiki BAB III cara mengolah datanya, Kesimpulan dirubah sesuai dengan masalah pokok.		
15-12-2018	Perbaiki penulisan, Lengkapi dokumentasi		
17-12-2018	Perbaiki kesimpulan sesuai rumusan masalah, Pahami materi,		
17-12-2018	ACC pembimbing II dapat dilanjutkan kepada Pembimbing I		

02-03-2018	- Perbaiki penulisan - Perbaiki Abstrak	f	
	- Memperbaiki footnote - Penambahan kata kunci diabstrak	f	
03-03-2018	- Acc Pembimbing I dan dapat diperbanyak untuk ujian skripsi	f	

Pekanbaru, 22 Desember 2018

Mengetahui :

An. Dckan



Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H
Wakil Dekan I



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



FS 671471

Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013

TINJAUAN TERHADAP SISTEM PEMBERIAN UPAH PADA PERUSAHAAN OUTSOURCING DI PT. DWI SUKSES ABADI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO 13 TAHUN 2003

Nadya Akhda Oktavia


NPM : 141010628

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

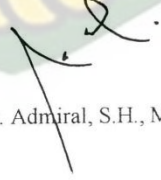
Pembimbing II


Dr. Surzki Febrianto, S.H., M.H.


Lidia Febrianti, S.H., M.H.

Mengetahui:

Dekan,


Dr. Admiral, S.H., M.H.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 345/Kpts/FH/2018
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING. PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
- 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.
- Mengingat 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
- 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
- 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
- 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
- 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
- 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
- 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan 1 Menunjuk
- | | |
|--------------------|---|
| Nama | : LIDYA FEBRIANTI, S.H., M.H |
| NIP/NPK | : 15DK1102002 |
| Pangkat/Jabatan | : Penata Muda Tingkat I /III/b |
| Jabatan Fungsional | : Asisten Ahli |
| Sebagai | : Pembimbing II Penulisan Skripsi mahasiswa |
-
- | | |
|-----------------------|--|
| Nama | : NADYA AKHDA OKTAVIA |
| NPM | : 14 101 0628 |
| Jurusan/program studi | : Ilmu Hukum/Hukum Perdata |
| Judul skripsi | : TINJAUAN TERHADAP SISTEM PEMBERIAN UPAH PADA PERUSAHAAN <i>OUTSOURCING</i> DI PT. DWI SUKSES ABADI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN |
- 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
- 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
- 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 15 Desember 2018
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 345/Kpts/FH/2018
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H.
NIP/NPK : 16 07 02 546
Pangkat/Jabatan : Penata /III/c
Jabatan Fungsional : Lektor
Sebagai : Pembimbing I Penulisan Skripsi mahasiswa

Nama : NADYA AKHDA OKTAVIA
NPM : 14 101 0628
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : TINJAUAN TERHADAP SISTEM PEMBERIAN UPAH PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING* DI PT. DWI SUKSES ABA DI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 15 Desember 2018



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :
- Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
- Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
- Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Tinjauan Terhadap Sistem Pemberian Upah Pada Perusahaan *Outsourcing* Di PT. Dwi Sukses Abadi Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingan moral maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Hukum di Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dan nasehat untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Lidia Febrianti, S.H., M.H., selaku pembimbing II yang selalu meluangkan waktu dan nasehat untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada orang tua penulis yang telah banyak memberikan bantuan baik moril dan materil kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan selama penulis berurusan mengenai ke Administrasian.

8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu staf dari perpustakaan Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam mencari dan mengumpulkan buku-buku referensi yang penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman angkatan 2014 yang telah bersedia memberikan motivasi dan semangat kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan baik dari segi bahasa maupun materil, penulis mengharapkan sekali kritik dan saran, yang terutama berguna dalam perbaikan dan kesempunaan penulisan. Selanjutnya semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin Ya Allah Ya Rabbal Alamin

Pekanbaru, Desember 2018

Penulis

Nadya Akhda Oktavia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BAHWA SKRIPSI HASIL KARYA SENDIRI.....	iv
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING I	v
SK PENUNJUKAN PEMBIMBING II.....	vi
SK PENETAPAN DOSEN PENGUJI UJIAN SKRIPSIvii
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Tinjauan Pustaka.....	11
E. Konsep Operasional.....	18
F. Metode Penelitian	20
BAB II : TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Umum Tentang <i>Outsourcing</i>	25
B. Tinjauan Umum Tentang Upah	29
C. Profil PT. Dwi Sukses Abadi.....	39
BAB III :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sistem Pemberian Upah Perusahaan <i>Outsourcing</i> Kepada Pekerja di PT. Dwi Sukses Abadi	44

B. Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pemberian Upah Pekerja Perusahaan <i>Outsourcing</i> di PT. Dwi Sukses Abadi.....	65
---	----

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA.....	77
----------------------------	-----------



ABSTRAK

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pelanggaran pengupahaan bagi pekerja/buruh *outsourc* di Indonesia hingga saat ini telah menjadi kebiasaan yang di kalangan tertentu pengusaha Indonesia. Kebiasaan jelek inilah yang akhirnya melahirkan persepsi negatif masyarakat tentang *outsourcing*. Fenomena permasalahan dalam pelaksanaan *outsourcing* ini berupa ketidaksesuaian besarnya upah yang diberikan perusahaan terhadap tenaga atau pikiran yang dikeluarkan oleh para pekerja serta masih terdapat keterlambatan pemberian upah dari perusahaan penerima jasa, namun perusahaan *outsourcing* memberikan tenggang waktu selama 3 bulan namun perusahaan masih terlambat membayar gaji pekerja lebih dari 3 bulan

Masalah pokok penelitian adalah Bagaimana sistem pemberian upah perusahaan *outsourcing* kepada pekerja di PT. Dwi Sukses Abadi dan Apa faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah pekerja perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi.

Metode penelitian adalah penelitian *observational research*, dengan cara survey. sedangkan sifatnya adalah deskriptif, yaitu penelitian yang dimaksud untuk menggambarkan dan memberikan data yang sedetail dan seteliti mungkin tentang sistem pemberian upah pada perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi. Penarikan kesimpulan secara deduktif

Hasil penelitian bahwa Sistem Pemberian Upah Pekerja Perusahaan *Outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi adalah sering mengalami keterlambatan, hal ini dikarenakan pihak penerima jasa sering memberikan upah terlambat kepada perusahaan *outsourcing* hingga lebih dari 3 bulan, sehingga upah yang diterima tidak dapat diterima setiap bulannya oleh pekerja karna perusahaan *outsourcing* hanya mampu menanggung sealam 3 bulan saja, dan Faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah pekerja perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi adalah Upah Minimum Kota Pekanbaru (untuk security) ada juga yang dibayar sesuai dengan pangkat pekerja, dan perusahaan penerima jasa pekerjaan tidak memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan terutama ketepatan dalam pembayaran upah pekerja.

Kata kunci : Sistem, Upah, dan *Outsourcing*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua lini. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut dunia usaha untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon yang cepat dan fleksibel dalam meningkatkan pelayanan. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada inti bisnis, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memusatkan hal-hal yang perlu diserahkan kepada perusahaan lain.¹ Perkembangan perekonomian Indonesia merupakan suatu hasil positif dari kegiatan yang dilakukan dalam sektor pembangunan. Salah satu diantara sektor pembangunan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian di tanah air adalah sektor industri dan perdagangan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai bentuk usaha pelaku usaha dalam meningkatkan pendapatan dan perkembangan usahanya seperti adanya persaingan antar perusahaan.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk atau jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hlm.186.

semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*), salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*. Dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.²

Praktek dan prinsip-prinsip *outsourcing* telah ditetapkan di zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut, Yunani dan Romawi banyak kekurangan pasukan dan tidak terkendalinya ahli-ahli bangunan, maka dari itu bangsa Yunani dan Romawi menyewa perajurit asing untuk berperang dan para ahli-ahli bangunan untuk membangun kota dan istana. *Outsourcing* bukanlah hal yang baru, sejarah *outsourcing* dimulai pada tahun 1776 ketika Adam Smith, filsafat ekonomi dunia, melontarkan ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila salah satu unit bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam proses produksi tersebut. Ide Smith ini kemudian dikembangkan oleh Coase pada tahun 1937 yang menyatakan bahwa proses produksi suatu barang seharusnya hanya diorganisir oleh perusahaan apabila ongkos produksinya lebih rendah dari pada harga dipasaran.³ Sejalan dengan adanya revolusi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini untuk mengerjakan sesuatu tidak cukup secara

² Amelia Silvanny, *Aspek Hukum Terhadap Perusahaan Outsourcing Dalam Pemberian Upah Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Hukum, Tahun 2009.

³ Gede Arya Wiryana, *Masa Depan Outsourcing Di Indonesia*, artikel ini diakses pada 2 April 2018 dari <http://puzzlemind.com/masa-depan-outsourcing-di-Indonesia.html>.

kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.⁴

Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980 perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, resiko usaha dalam segala hal, termasuk resiko ketenagakerjaanpun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritikal dan memutuskan hal-hal yang harus di *outsourcce*. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan.

Pada tahap awal *outsourcing* belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourcce*.⁵ Sekitar tahun 1990 *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan, telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsourcce* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Yang menarik sehingga ini banyak digunakan oleh perusahaan ialah karena *outsourcing* dapat meningkatkan

⁴ Lalu husni, *Op., Cit*, hlm 186

⁵*Ibid.*, hlm. 187.

efisiensi dan efektifitas perusahaan serta meningkatkan produktifitas secara keseluruhan. *Outsourcing* sendiri dapat diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa. Badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Perumusan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang paling dekat dengan penyediaan pekerja/buruh *outsourcing* adalah pada Pasal 35 ayat (1) dinyatakan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja yang dibutuhkan melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1).⁶

Dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 hanya disebutkan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Ketentuan tersebut kemudian dijadikan dasar hukum diberlakukannya *outsourcing* di Indonesia. Selain itu, didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* dibagi menjadi dua bagian yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.

Namun didalam *draft* revisi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemborongan kerja dihapuskan karna lebih condong ke arah *subcontracting* pekerja dibandingkan dengan tenaga kerja. Dalam Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatakan bahwa pekerjaan yang

⁶ Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2006, hlm. 12.

dapat dijadikan dalam perjanjian outsourcing adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Menurut pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan, oleh karena itu perjanjian *outsourcing* harus dilakukan secara tertulis yang memuat butiran-butiran kesepakatan antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan secara menyeluruh atas pekerjaan yang menjadi objek kerjasama. Pelaksanaan sistem *outsourcing* ini jelas meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen dalam mengelola perusahaan, dimana manajemen tidak perlu bersusah payah lagi untuk memikirkan hal-hal oprasional perusahaan karna sudah dilimpahkan kepada pihak ketiga, dan juga keuntungan bagi perusahaan adalah tidak perlu khawatir tentang kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) *outsource*, karena sudah dipersiapkan oleh perusahaan *outsourcing* tersebut, sehingga perushaan klien tidak perlu mengeluarkan *budget* lebih untuk mempekerjakan pekerjaannya. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari perkembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, *benefit* dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intren perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional.

Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan yang cukup bervariasi terutama masalah ketenagakerjaan dan

khususnya mengenai *outsourcing*. Hal ini disebabkan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara peraturan yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut. Selain itu, kondisi perburuhan kita betul-betul sangat rentan, penuh dengan ketidakpastian dan kapan saja terancam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Masalah yang sering muncul dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut pemenuhan hak-hak pekerja, terutama hak-hak untuk diperlakukan secara baik di dalam lingkungan pekerjaan, hak atas jaminan sosial, dan hak atas upah yang layak.⁷ Begitu juga dengan praktik sehari-hari *outsourcing* selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh.⁸ Padahal Undang-Undang ketenagakerjaan sebagai penjabaran dari UUD 1945 dan TAP MPR, telah mengatur tentang perlindungan terhadap hak-hak pekerja, antara lain:

- 1) Perlindung PHK ;
- 2) Perlindungan Jamsostek ;
- 3) Upah yang layak dan tabungan pensiun.

Upah adalah pembayaran yang diterima buruh/pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁹ Upah Minimum Provinsi (UMP) terlalu kecil dan malah dijadikan oleh perusahaan acuan untuk besarnya upah diperusahaannya sehingga Upah Minimum Provinsi (UMP)

⁷ Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, hlm. 167

⁸ Adrian sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.142

⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1997, hlm. 127.

cenderung digunakan sebagai upah maksimum dan diberlakukan untuk pekerjaan apa saja.

Penetapan upah minimum masih terjadi perbeda-bedaan yang didasarkan pada tingkat kemampuan, sifat dan jenis pekerjaan dimasing-masing perusahaan yang kondisinya berbeda-beda, serta masing-masing wilayah/daerah yang tidak sama. Oleh karna itu, upah minimum ditetapkan berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota dan sektor wilayah provinsi atau kabupaten kota. Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah ditetapkan upah minimum berdasarkan kehidupan yang layak, dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi meliputi: a) upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota; b) upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹⁰

Pada dasarnya, hubungan antara perusahaan dan pekerja adalah hubungan yang saling membutuhkan, disatu sisi para pekerja membutuhkan lapangan pekerjaan sebagai sumber pendapatan, sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga, sementara perusahaan membutuhkan tenaga para pekerja untuk menjaga berlangsungnya kegiatan perusahaan. Mengingat adanya hubungan saling membutuhkan ini, maka perlu kiranya dilakukan kesepakatan kerja antara perusahaan dan karyawan.

Hal ini sangat lah membantu agar tidak terjadi hal-hal yang menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Pada kenyataannya sangatlah sulit mewujudkan kondisi dimana perusahaan dan karyawan mendapatkan semua yang diharapkan.

¹⁰ Adrian sutedi, *Op.,Cit*, hlm. 142.

Padahal pekerja mempunyai andil yang besar untuk kesuksesan usaha perusahaan maka perusahaan mempunyai kewajiban untuk mensejahterakan tenaga kerjanya dengan memberi upah yang layak.¹¹ Pengamat kebijakan publik dari Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Hadi Subhan berpandangan, tak ada yang salah dengan keberadaan *outsourcing*. Lalu mengapa *outsourcing* sering dikeluhkan banyak tenaga kerja di Indonesia?. Karena keberadaan oknum yang melanggar peraturan, oknum ini bisa datang dari sisi perusahaan (pengguna jasa) atau dari sisi perusahaan *outsourcing* (penyedia jasa).¹²

Sebagaimana diketahui upah adalah imbalan yang diterima pekerja/buruh atas jasa yang diberikannya dalam memproduksi barang atau jasa diperusahaan. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1).¹³

Pelanggaran pengupahaan bagi pekerja/buruh *outsourc* di Indonesia hingga saat ini telah menjadi kebiasaan yang di kalangan tertentu pengusaha Indonesia. Kebiasaan jelek inilah yang akhirnya melahirkan persepsi negatif masyarakat tentang *outsourcing*. Masyarakat akhirnya hanya berpersepsi bahwa

¹¹ Suhrawardi K. Lubis, *Op.,Cit*, hlm 166.

¹² Hadi Subhan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, *Diskusi Outsourcing dan Penciptaan lapangan kerja di kaffein*, Jakarta, 2016.

¹³ Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010, hlm 102.

outsourcing itu hanyalah sebuah sistem legal bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/buruh sesuka hati mereka dengan membayar upah dan tunjangan yang minim bagi pekerjaannya serta menjadi salah satu cara legal untuk menghindari kewajiban membayar pesangon bagi pekerja/buruh yang mana masa kerjanya sudah berakhir.¹⁴

Masalah tenaga kerja (buruh) memang suatu masalah yang sangat kompleks dan sangat urgent yang harus dapat perhatian khusus, karena maju mundurnya bisnis (perusahaan) pada khususnya dan perekonomian pada umumnya tidak lepas dari peran para tenaga kerja (Sumber Daya Manusia). Dalam konteks ini, penulis ingin memfokuskan topik pembahasan pada suatu perusahaan *outsourcing* yang ada di Pekanbaru. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing* ini adalah PT. Dwi Sukses Abadi di Pekanbaru. PT. Dwi Sukses Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing*, yaitu perusahaan yang bekerjasama dengan perusahaan lain dalam menyediakan tenaga kerja.

Fenomena permasalahan dalam pelaksanaan *outsourcing* ini berupa ketidaksesuaian besarnya upah yang diberikan perusahaan terhadap tenaga atau pikiran yang dikeluarkan oleh para pekerja serta masih terdapat keterlambatan pemberian upah dari perusahaan penerima jasa, namun perusahaan *outsourcing* memberikan tenggang waktu selama 3 bulan namun perusahaan masih terlambat membayar gaji pekerja lebih dari 3 bulan.

¹⁴ Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, PelitaFikir Indonesia, Jakarta, 2012, hlm 50

Berdasarkan hal-hal tersebut dan agar skripsi ini dapat memberi manfaat terutama dalam bidang ketenagakerjaan, penulis terdorong untuk meneliti dan menulis skripsi dengan judul **“Tinjauan Terhadap Sistem Pemberian Upah Pada Perusahaan *Outsourcing* Di PT. Dwi Sukses Abadi Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pemberian upah perusahaan *outsourcing* kepada pekerja di PT. Dwi Sukses Abadi?
2. Apa faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah pekerja perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Setiap pelaksanaan suatu kegiatan penelitian memiliki tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian upah perusahaan *outsourcing* kepada pekerja di PT. Dwi Sukses Abadi.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah pekerja perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang ingin dicapai penulis adalah :

1. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana hukum bagi penulis serta menambah pengetahuan penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya mengenai sistem pemberian upah perusahaan *outsourcing*.
2. Untuk memberikan kontribusi positif dari akademisi dalam rangka sebagai sosialisasi dalam penelitian lapangan tentang sistem pemberian upah pada perusahaan *outsourcing* serta sebagai bentuk khazanah keilmuan serta wawasan bagi siapa saja yang membaca hasil penelitian ini.

D. Tinjauan Pustaka

Dalam pengertian umum, istilah *outsourcing* atau alih daya diartikan sebagai *contract (work) out*. Menurut definisi Maurice Greaver, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalih beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Seringkali *outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur tenaga kerja. Sebenarnya *outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan penyedia jasa. Ada 3 unsur penting dalam *outsourcing* yaitu:

1. Pemindahan fungsi pengawasan.
2. Pendelegasian tanggung jawab atau tugas suatu perusahaan.
3. Menitik beratkan pada hasil atau output yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 24 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan adanya suatu perjanjian kerja yang dibuat antara perusahaan dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.¹⁵ Alasan-alasan perusahaan melakukan *outsourcing* dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan fokus perusahaan.
- b. Memanfaatkan kemampuan kelas dunia.
- c. Mempercepat keuntungan yang diperoleh dari reengineering.
- d. Membagi risiko.
- e. Sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain.
- f. Memungkinkan tersedianya dana kapital.
- g. Menciptakan dana segar.
- h. Mengurangi dan mengendalikan biaya operasi.
- i. Memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri.
- j. Memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.¹⁶

¹⁵ *Ibid*, hlm. 3

¹⁶ Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta, 2004, hlm. 32.

Di dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* di artikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengerahan tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Dalam bidang management, *outsourcing* diberikan pengertian pendelegasian koperasi dan manajemen harian suatu proses bisnis pada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*) yang merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan-perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha. Dalam KUH Perdata pasal 1601 b disebutkan perjanjian pemborongan pekerjaan, yakni sebagai perjanjian dengan mana pihak yang satu, si pemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan bahwa perusahaan *outsourcing* (pemborong pekerjaan atau penyedia jasa buruh/pekerja) harus berbadan hukum ditujukan dalam rangka menjamin perlindungan hukum bagi buruh/pekerja yang dipekerjakan. Upah dalam bahasa Indonesia yang berarti memberikan hadiah. Upah atau gaji biasa, pokok atau minimum dan setiap pembayaran tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk uang tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan hubungan kerja.

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional, upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja. Sedangkan dalam hukum perburuhan Undang-Undang No 13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/ buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Penerima upah adalah buruh. Pembayar upah ada dua kemungkinan, yaitu pengusaha atau pemberi kerja.

Upah minimum diatur dalam Peraturan Kementerian Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:KEP-726/MEN/2000 tentang perubahan pasal 1, pasal 3, pasal 4, pasal 8, pasal 11, pasal 20, dan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-01/MEN/1999 Tentang Upah Minimum. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap. Upah minimum terdiri atas:¹⁷

¹⁷ F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm. 26

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

Upah mempunyai kedudukan istimewa, hal ini dapat diketahui dari ketentuan pasal 95 ayat (4) Undang-undang ketenagakerjaan yang berbunyi : Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau di likuidasi berdasarkan perundangundangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya. Maksudnya, upah pekerja/buruh harus dibayar lebih dahulu daripada utang lainnya. Upah memiliki berbagai macam jenis dalam pengaturannya yang terbagi atas :

1. Upah Nominal, adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.
2. Upah Nyata (*Real Wages*), Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.
3. Upah Hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan

pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi dan lain-lain.

4. Upah Minimum, adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini biasanya ditentukan oleh pemerintah dan ini kadang-kadang setiap tahunnya berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum itu.
5. Upah Wajar, maksudnya adalah upah yang secara relatif di nilai cukup wajar oleh pengusaha dan buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada pengusaha.

Upah memiliki sistem pembayaran yang dimana sistem Pembayaran Upah Sistem pembayaran upah adalah bagaimana cara perusahaan biasanya memberikan upah kepada pekerja/buruhnya. Sistem tersebut dalam teori maupun praktik dikenal ada beberapa macam sebagai berikut.

- a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, misalnya harian, mingguan, atau bulanan.

- b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini umumnya bertujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika hasilnya tidak memuaskan. Sistem upah ini hanya dapat diberikan jika hasil pekerjaannya dapat dinilai menurut ukuran tertentu, misalnya diukur dari banyaknya, beratnya, dan sebagainya.

- c. Sistem Upah Permufakatan

Sistem upah permufakatan adalah suatu sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Selanjutnya, kelompok ini akan membagi-bagikan kepada para anggotanya.

d. Sistem Skala Upah Berubah Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan berkaitan dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harga naik jumlah upahnya akan naik. Sebaliknya, jika harga turun, upah pun akan turun. Itulah sebabnya disebut skala upah berubah.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem upah ini di dasarkan atas indeks biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik turun sesuai dengan naik 20 turunnya biaya penghidupan meskipun tidak memengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Pembagian Keuntungan Sistem upah ini dapat disamakan dengan pemberian bonus apabila perusahaan mendapat keuntungan di akhir tahun.

g. Sistem Upah Borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja, untuk seluruh pekerjaan ditentukan suatu balas karya yang kemudian di bagi-bagi antara pelaksana.

h. Sistem upah premi Cara ini merupakan kombinasi dari upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil apabila semua karya mencapai prestasi yang lebih dari

itu, ia diberi “premi”. Premi dapat diberikan misalnya untuk penghemat waktu, penghemat bahan, kualitas produk yang baik dan sebagainya.

E. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah batasan-batasan terminologi yang terdapat dalam judul dan ruang lingkup penelitian.

Sistem adalah pengamatan mengenai suatu kegiatan, metode, prosedur, atau teknik untuk menentukan manfaat kegiatan tersebut atau cara terbaik untuk memperolehnya.

Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberu kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁸

Perusahaan merupakan suatu kegiatan (pekerjaan dan sebagainya) yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang, memberi jasa, dan sebagainya). Perusahaan merupakan organisasi berbadan hukum yang mengadakan transaksi atau usaha.

¹⁸ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

Outsourcing terbagi atas dua suku kata yaitu *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya non-core atau penunjang oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan kerja atau penyedi jasa pekerja/buruh.

Outsourcing adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.¹⁹

PT. Dwi Sukses Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang *outsourcing*, yaitu perusahaan yang bekerjasama dengan perusahaan lain dalam menyediakan tenaga kerja. PT. Dwi Sukses Abadi adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dalam bidang tenaga pengamanan (security). PT. Dwi Sukses abadi beralamat di Jalan Cendrawasih Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Pekanbaru.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 merupakan Undang-Undang yang mengatur tentang ruang lingkup ketenagakerjaan.

¹⁹ Lalu husni, *Op.,Cit*, hlm 189

F. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk mengadakan penelitian yang dilakukan secara berencana dan sistematis guna mendapatkan pemecahan suatu masalah atau mendapatkan jawaban pertanyaan tertentu, langkah-langkah harus serasi dan saling mendukung satu sama lainnya agar penelitian yang dilakukan mempunyai bobot yang cukup memadai dan memberikan kesimpulan yang tidak meragukan lagi sesuai dengan tujuan-tujuan penelitian untuk mendukung atau membuktikan kebenaran teori-teori yang telah ada ataupun menemukan teori-teori baru. Maka di dalam penelitian ini penulis akan mengambil beberapa cara dalam penelitian ini, yaitu:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *observasional research* dengan cara survey, yaitu penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data berupa wawancara dan kuesioner kepada responden. Sedangkan dilihat dari sifat penelitian ini adalah bersifat deskriptif, maksudnya untuk menggambarkan dan memberikan data yang sedetail dan seteliti mungkin tentang sistem pemberian upah pada perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi

2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Dwi Sukses Abadi yang terletak di Jalan Cenderawasih Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Pekanbaru. Adapun alasan penelitian dilakukan di PT. Dwi Sukses Abadi ini karena masih ada pekerja tidak menerima upah sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan.

3. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data yang digunakan dalam karya tulis ini adalah:

a. Data Primer.

Data primer adalah data dasar dan data asli yang diperoleh peneliti dari tangan pertama, dari sumber asalnya yang pertama yang belum diolah dan diuraikan orang lain. Untuk memperoleh data primer dilakukan dengan alat pengumpulan data yaitu wawancara. Wawancara merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh keterangan secara lisan untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku literatur yang mendukung dan peraturan perundang-undangan yang sesuai dan berkaitan dengan dengan pokok masalah yang dibahas. Data sekunder disamping buku-buku juga dapat berupa, skripsi, disertasi, jurnal, surat kabar, makalah, dan hasil seminar. Data sekunder diperoleh peneliti dari penelitian ke perpustakaan, yaitu dari buku mengenai hukum waris adat dan hukum waris Islam yang tersedia di perpustakaan atau milik pribadi sendiri.

4. Populasi Dan Sampel.

a. Populasi.

Populasi adalah kelompok semua elemen yang mendukung keterangan yang diperlukan guna untuk menjelaskan sebuah problem atau alasan-alasan. Maksudnya, yaitu sekelompok manusia yang

bermukim dari suatu wilayah atau daerah penelitian dan dapat pula merupakan elemen-elemen atau bagian dari tempat penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah CEO PT. Dwi Sukses Abadi dan pekerja *outsourcing*.

b. Sampel

Sampel adalah kegiatan yang di ambil dari keseluruhan objek yang diteliti dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Bertitik tolak dari batasan yang dikemukakan di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang di ambil dari objek penelitian. Oleh karena itu di dalam penelitian ini maka ditariklah sampel mewakili populasi tersebut sebagai objek yang diteliti dengan menggunakan cara *non random* sampling guna mendapatkan sampel yang bertujuan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dengan mengambil anggota sampel sedemikian rupa sehingga sampel mencerminkan ciri-ciri dari populasi yang sudah dikenal sebelumnya. Dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan berdasarkan tujuan penelitian.

Tabel I.1
Populasi dan Sampel

No.	Keterangan	Populasi	Sampel
1	CEO PT. Dwi Sukses Abadi	1	1
2	Pekerja <i>Outsourcing</i>	110	10
Jumlah		111	11

Sumber data: Olahan tahun 2018.

5. Alat Pengumpulan Data.

Untuk mendapatkan kualitas data yang valid maka metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kuesioner, yaitu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertutup atau terbuka kepada responden atau sampel. Daftar isi pertanyaan (kuesioner) harus sesuai dan mempunyai hubungan erat dengan masalah yang dibahas.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung kepada responden dalam hal ini kepada pimpinan dan staff PT. Dwi Sukses Abadi Pekanbaru.

6. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis data deskriptif kualitatif, yaitu dalam menganalisa setelah semua data berhasil dikumpulkan, maka penulis menjelaskan secara rinci dan sistematis sehingga dapat tergambarkan secara utuh

tentang sistem pengupahan karyawan outsourcing di PT. Dwi Sukses Abadi Pekanbaru berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

7. Metode penarikan kesimpulan

Setelah data terkumpul, selanjutnya metode penarikan kesimpulan yang digunakan adalah metode deduktif. Penalaran deduktif merupakan prosedur yang berpangkal pada peristiwa umum, yang kebenarannya telah diakui atau diyakini, dan berakhir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat lebih khusus. Dengan kata lain, untuk memahami suatu gejala terlebih dahulu harus memiliki konsep dan teori tentang gejala tersebut dan selanjutnya dilakukan penelitian di lapangan.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan Umum Tentang *Outsourcing*

Outsourcing dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai alih daya. Dalam praktek pengertian dasar *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi, atau pun sebuah unit dalam perusahaan.²⁰ Di dalam Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas mengenai istilah *outsourcing*. Tetapi pengertian *outsourcing* dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, yang isinya perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja, dimana perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja. Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1) sebagai berikut :

²⁰ Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Alih Daya Pudlising, Jakarta, 2008, hlm. 12.

“Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis”

Definisi *Outsourcing* adalah: "Pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)". Hal-hal yang didelegasikan dalam *outsourcing* adalah: "Suatu fungsi dan proses bisnis tertentu untuk disisipkan dalam operasional bisnis perusahaan secara keseluruhan". Pengertian *outsourcing* yang lain adalah memindahkan/membayar proses operasional perusahaan kepada pihak lain dengan kepemilikan masih ditangan pemilik lama, tidak berubah. Yang tujuannya adalah bahwa dengan *outsourcing* biaya bisa lebih ditekan, hal-hal teknis dan kurang strategis bisa dilupakan sejenak sehingga manajemen bisa berkonsentrasi ke masalah yang strategis dan berkonsentrasi pada bisnis intinya.²¹

Morghan Chamber mengartikan istilah *outsourcing* sebagai eksternalisasi terhadap aktivitas-aktivitas yang selama ini dijalankan oleh perusahaan. Tidak jauh dari pengertian tersebut kalau merujuk pada "*Avoid a Multi-Million Dollar Mistake*" dari *Everest Group Inc.* diperoleh pengertian *outsourcing* sebagai bentuk kerjasama antara suatu perusahaan dengan perusahaan provider (*outsourcer*) dimana pihak *outsourcer* akan men-supply berbagai *service* atau proses yang selama ini dipenuhi secara internal sendiri oleh perusahaan.

²¹ Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*, Absolute Media, Yogyakarta, 2015, hlm.56.

Pada dasarnya terdapat dua peraturan hukum pokok yang mendasari *outsourcing* tenaga kerja teller pada bank yaitu:

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dan
2. Undang-Undang Perbankan Nomor 7 Tahun 1992 jo. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Undang-Undang Perbankan Nomor 7 Tahun 1992.

Outsourcing di atur dalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya adalah perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis. Dari pasal tersebut diatas jelas bahwa *outsourcing* itu dibagi dua yaitu; pertama, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan (Pasal 65 ayat 1) dan yang kedua, penyediaan jasa pekerja/buruh (Pasal 66).²²

Ada 2 macam *outsourcing* / alih daya yang dikenal, yaitu ;

1. *Outsourcing* / alih daya pekerjaan (business process) Pada *outsourcing* / alih daya. Jenis ini, yang diterapkan adalah perjanjian pemborongan pekerjaan. Perusahaan pengguna jasa *outsourcing* / alih daya memberikan sebagian pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain (perusahaan pemborongan pekerjaan), sehingga dapat dikatakan ada sebuah perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima kerja. Pelaksanaan *outsourcing* / alih daya jenis ini diatur dalam Pasal 1601 huruf (b) KUHPerduta, yang berbunyi :

²² *Ibid.*, hlm. 57.

“Adanya perjanjian, dengan mana pihak yang satu, sipemborong mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain yaitu pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.”

2. *Outsourcing* / alih daya pekerja (personel) Pada *outsourcing* / alih daya pekerja tidak dapat diterapkan perjanjian pemborongan kerja karena yang dialihkan adalah tugas tenaga kerjanya. Maksudnya bagian fungsi-fungsi tertentu dari perusahaan dikerjakan oleh pekerja dari luar perusahaan dimana pekerja tersebut terikat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya yang kegiatan usahanya adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu, perjanjian yang diterapkan adalah perjanjian penyedia jasa pekerja. Pada *outsourcing* / alih daya jenis ini, biasanya yang dialihkan adalah tugas pekerja pada satuan tertentu misalnya pengamanan, cleaning service. Dengan demikian untuk bagian fungsi satuan tertentu dikerjakan oleh pekerja yang berasal dari perusahaan penyedia jasa, di mana pekerja tersebut terikat oleh hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut.²³

²³ Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Universitas Atmaja, Yogyakarta, 2006, hlm.15

B. Tinjauan Umum Tentang Upah

1. Pengertian upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁴ Buruh mendapat upah apabila ia melakukan atau dianggap melakukan pekerjaan. Oleh karena itu kontinuitas penerimaan upah bagi buruh harus diperhatikan. Selama buruh melakukan pekerjaan, memang ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Hal ini menjadi penting karena buruh tidak selamanya dapat secara kontinu/berkelanjutan melakukan pekerjaan, misalnya karena sakit, cacat dan karena usia tua.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa;

Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari Pengusaha kepada buruh untuk sesuatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, atau peraturan perundang-undangan, dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan baik untuk buruh sendiri maupun keluarganya.²⁵

Kemudian ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

²⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op., Cit*, hlm. 188.

²⁵ Pasal 1 huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.²⁶

Upah memegang peranan yang sangat penting dan merupakan suatu ciri khas suatu hubungan kerja dan juga tujuan utama dari seorang pekerja untuk melakukan pekerjaan pada orang lain dan badan hukum ataupun satu perusahaan. Upah merupakan salah satu hak normatif buruh. Upah yang diterima oleh buruh merupakan bentuk “prestasi” dari pengusaha ketika dari buruh itu sendiri telah memberikan “prestasi” pula kepada pengusaha yakni suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Karena merupakan hak normatif maka peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah pengupahan memuat pula sanksi pidana bagi pengusaha yang mengabaikan peraturan perundangan terkait dengan masalah pengupahan dan perlindungan upah.²⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah menyatakan bahwa bentuk upah;

1. Pada dasarnya upah diberikan dalam bentuk uang.
2. Sebagian dari upah dapat diberikan dalam bentuk lain kecuali minuman keras, obat-obatan atau bahan obat-obatan, dengan ketentuan nilainya tidak boleh melebihi 25 % (dua puluh lima persen) dari nilai upah yang seharusnya diterima.²⁸

Bilamana dipandang dari sudut nilainya, upah dapat dibedakan:

²⁶ Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²⁷ <http://artolang.blogspot.co.id/2014/12/perlindungan-upah-dan-pengupahan.html>, diakses pada tanggal 27 November 2018

²⁸ Pasal 12 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah

1. Upah Nominal, yaitu jumlah yang berupa uang, dan
2. Upah riil, yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang itu.²⁹

Bagi semua pekerja yang penting adalah upah riil, karena dengan upah riil buruh harus mendapatkan barang keperluan sehari-harinya bagi keluarganya. Kenaikan upah nominal tidak akan mempunyai arti bagi dirinya, jika kenaikan upah itu diikuti dengan naiknya harga barang-barang tertentu terutama sembako. Turunnya harga-harga merupakan kenaikan upah riil bagi buruh, sedangkan naiknya harga barang-barang adalah merupakan penurunan upah riil, walaupun upah nominalnya tetap. Namun kalau ditinjau dari sudut bentuknya, upah dibedakan antara:

1. Upah berupa uang, dan
2. Upah berupa barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa, dan sebagainya.³⁰

Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan penguapahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan penguapahan yang melindungi pekerja/buruh. Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 88 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, meliputi:

1. Upah minimum
2. Upah kerja lembur

²⁹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op.,Cit.*, hlm. 190.

³⁰ *Ibid.*, hlm. 191.

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

Dalam hal pemerintah menetapkan upah minimum harus didasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Tata cara penyesuaian ketetapan upah minimum diatur dalam Permenaker No. Per-05/Men/1989. Surat Edaran menteri Tenaga Kerja RI No. SE-07/MEN/m 1990 tanggal 02 Agustus 1990 tentang pengelompokan komponen upah dan pendapatan non upah menyebutkan bahwa:

1. Pengertian komponen adalah:
 - a. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan.
 - b. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran-pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan

pembayaran upah pokok seperti tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan kemahalan, tunjangan daerah, dan lain-lain.

2. Pengertian pendapatan Non-upah adalah:

- a. Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata diberikan perusahaan karena hal-hal yang bersifat khusus untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti fasilitas kendaraan (antar jemput pekerja atau lainnya), pemberian makan secara cuma-cuma, sarana ibadah, tempat penitipan bayi, koperasi, kantin, dan lain-lainnya)
- b. Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- c. Tunjangan hari raya (THR), gratifikasi dan pembagian keuntungan lainnya.³¹

2. Berbagai Macam Sistem Upah

Menurut cara menetapkan upah, terdapat berbagai macam system upah, antara lain:³²

³¹ *Ibid.*, hlm. 193.

³² <https://id.wikipedia.org/wiki/Gaji>, diakses pada tanggal 08 Desember 2018

1. Sistem upah jangka waktu

Menurut sistem upah ini, upah ditentukan berdasarkan jangka waktu buruh melakukan pekerjaan:

- a. Untuk tiap jam diberikan upah per jam
- b. Untuk bekerja diberi upah harian
- c. Untuk seminggu bekerja diberi upah mingguan
- d. Untuk sebulan bekerja diberi upah bulanan

2. Sistem upah potongan (*payment by result*)

Sistem ini biasanya digunakan untuk mengganti system, upah jangka waktu, di mana atau bilamana hasil pekerjaan tidak memuaskan atau tidak memenuhi target yang disepakati, maka upahnya dipotong. Oleh karena itu sistem ini hanya dapat diterapkan bilamana hasil kerja dapat diukur menurut ukuran tertentu, misalnya melalui jumlah banyaknya, jumlah luasnya dari apa yang dikerjakan, maka system pengupahan ini tidak dapat dipergunakan di semua perusahaan.

3. Sistem upah permufakatan

Sistem upah semacam ini pada dasarnya adalah upah potongan, yaitu upah untuk hasil pekerjaan tertentu, misalnya pada pembuatan jalan, pembuatan rumah, pekerjaan bongkar muat serta pengangkutan barang, tetapi upah itu tidak diberikan kepada perorangan buruh melainkan kepada sekumpulan buruh yang bersama-sama mengerjakan pekerjaan itu. Biasanya upah semacam ini dibicarakan terlebih dahulu antara sekumpulan buruh dengan

majikan dan majikan hanya membayar sejumlah uang yang dimufakati bersama.³³

4. Sistem skala upah berubah (*sliding scale*)

Pada sistem semacam ini terdapat hubungan antara upah dengan harga penjualan hasil perusahaan. Cara semacam ini dapat dilakukan oleh perusahaan yang harga barang dari hasil perusahaannya untuk bagian terbesar atau seluruhnya tergantung pada harga pasaran di luar negeri. Upah akan naik atau turun tergantung pada naik turunnya harga penjualan barang hasil perusahaan di luar negeri. Inilah yang dapat menimbulkan sengketa dengan buruh, karena kalau harga pasaran luar negeri turun maka upah buruh juga akan turun, padahal buruh sudah biasa menerima upah tertentu. Biasanya cara pengupahan semacam ini terdapat pada perusahaan pertambangan dan pabrik baja di Inggris.

5. Upah indeks

Pada sistem ini, upah banyak tergantung pada naik/turunnya indeks biaya penghidupan.

6. Sistem pembagian keuntungan

Di samping upah yang diterima pada waktu-waktu tertentu, pada penutupan tahun buku bilamana ternyata majikan mendapat keuntungan yang cukup besar, kepada buruh diberikan sebagian dari keuntungan (bonus). System ini kurang populer di kalangan majikan, karena mereka beranggapan bahwa keuntungan perusahaan adalah imbalan bagi risiko yang dihadapi oleh

³³ *Ibid.*, hlm. 1-2

perusahaan dan menjadi tanggungan majikan, buruh tidak ikut menanggung bilamana perusahaan menderita kerugian.

7. Sistem *Co-Partnership*

Sistem dimana buruh dengan jalan menabung diberi kesempatan menjadi persero dalam perusahaan. Di samping menerima upah sebagai buruh, ia akan menerima pembagian keuntungan sebagai persero perusahaan. Sistem ini sekarang banyak dijalankan di USA dan banyak Negara maju lainnya.

Upah maksudnya adalah imbalan pekerjaan atau prestasi yang wajib dibayar oleh majikan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika pekerjaan diharuskan memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain yaitu si majikan, maka majikan sebagai pihak pemberi kerja harus memberikan upah. Pembayaran upah itu pada prinsipnya harus diberikan dalam bentuk uang.³⁴ Upah adalah hak yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan terhadap jasa pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan adanya upah yang layak dan sesuai, orang-orang yang melakukan pekerjaan akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Di Indonesia dikenal beberapa sistem pemberian upah, yaitu:³⁵

1. Upah menurut waktu
Menurut sistem ini, besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seseorang. Satuan waktu dihitung per jam, per hari, per minggu atau per bulan. Misalnya pekerja bangunan dibayar per hari atau per minggu.
2. Upah menurut satuan hasil
Menurut sistem ini, 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 kilogram.

³⁴ Djumadi, *Hukum Perburuan Perjajian Kerja*, Rajawali, Jakarta, 1992, hlm. 32-33.

³⁵ <http://ekoxi.blogspot.co.id/2009/12/sistem-upah-yang-berlaku-di-indonesia.html>, 08 Desember 2018

3. Upah borongan
Menurut sistem ini pembayaran upah berdasarkan atas kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan. Misalnya upah untuk memperbaiki mobil yang rusak, membangun rumah, dll. Upah model ini harus jelas bukan hanya besarnya upah yang disepakati, tetapi juga berapa lama pekerjaan yang ditugaskan kepada penerima borongan harus selesai.
4. Sistem bonus
Sistem bonus adalah pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi. Makin tinggi keuntungan yang diperoleh makin besar bonus yang diberikan pada pekerja. Sistem bonus ini lebih-lebih akan terlaksana jika majikan berjiwa dermawan.
5. Sistem mitra usaha
Dalam sistem ini pembayaran upah sebagian diberikan dalam bentuk saham perusahaan, tetapi saham tersebut tidak diberikan kepada perorangan melainkan pada organisasi pekerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja dapat ditingkatkan menjadi hubungan antara perusahaan dan mitra kerja. Contoh sederhana dari sistem ini adalah koperasi.³⁶

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dalam hal ini, tenaga kerja mempunyai peranan sebagai salah satu modal utama pelaksana pembangunan yang dapat mewujudkan kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia, termasuk para tenaga kerja itu sendiri.³⁷

Pengusaha wajib membayar upah dengan ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa:

1. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan. Sakit tersebut harus disertai dengan keterangan dokter. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagai berikut:

³⁶. *Ibid.*,

³⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3

- a. Untuk empat bulan pertama, dibayar 100% dari upah
 - b. Untuk empat bulan kedua, dibayar 75% dari upah.
 - c. Untuk empat bulan ketiga, dibayar 50% dari upah
 - d. Untuk bulan selanjutnya, dibayar 25% dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
2. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
3. Pekerja/buruh tidak masuk kerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istrinya melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia. Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh adalah:
- a. Pekerja/buruh yang menikah, dibayar untuk selama tiga hari
 - b. Menikahkan anaknya, dibayarkan untuk selama dua hari
 - c. Mengkhitankan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - d. Membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama dua hari
 - e. Istri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayarkan untuk selama dua hari
 - f. Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama dua hari.
 - g. Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama satu hari.

4. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara, ialah melaksanakan kewajiban Negara yang telah diatur dengan peraturan perundang-undangan (misalnya wajib bela Negara). Pembayaran upah kepada pekerja/buruh yang menjalankan kewajiban terhadap Negara dilaksanakan apabila:
 - a. Negara tidak melakukan pembayaran (Negara tidak memberikan gaji)
 - b. Negara membayar kurang dari upah yang biasa diterima pekerja/buruh, dalam hal ini maka pengusaha wajib membayar kekurangannya.
5. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya (misalnya naik haji, umroh)
6. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha.
7. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
8. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha, dan
9. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.³⁸

C. Profil PT. Dwi Sukses Abadi

1. Sejarah Berdiri PT. Dwi Sukses Abadi

Menghadapi perkembangan situasi saat ini, semakin sulit diprediksi sebagai kerawanan gangguan kamtibmas, oleh sebab itu keberadaan pengamanan

³⁸ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op., Cit.*, hlm. 199-200.

khususnya satpam merupakan kebutuhan mutlak, akhir-akhir ini aspek pengamanan dibidang kawasan tertentu/objek vital, semakin dibutuhkan dikarenakan keberadaan satpam dewasa ini secara nyata sudah dirasakan sebagai salah satu bagian yang berperan aktif dalam menunjang terselenggaranya kamtibmas dilingkungan kerja masing-masing, berkaitan dengan itu satpam sebagai perpanjangan tangan polri, dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dengan baik dan professional.

Berangkat dari pemikiran tersebut PT. Dwi Sukses Abadi berdiri sebagai wujud kepedulian terhadap keamanan,khususnya pengamanan dilingkungan kerja, sehingga segala ancaman dan potensi kerawanan terhadap keamanan dapat diantisipasi, dicegah atau diminimalisir dampak akibatnya, selain itu PT. Dwi Sukses Abadi juga mengembangkan perusahaan keberbagai bidang usaha, yang meliputi kebersihan lingkungan, pemeliharaan lingkungan dan penyediaan jasa lainnya, untuk itu PT. Dwi Sukses Abadi berkomitment menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dan profesional,dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, dan tidak terlepas dari itu bahwa mutu kerja, kepuasan dan kepercayaan klien merupakan tujuan utama kami dalam memberikan pelayanan terbaik.

2. Visi Dan Misi

a. Visi Perusahaan

Menciptakan dan menerapkan sistem keamanan terpadu yakni dengan menyediakan tenaga pengaman yang handal dan dan profesional

dalam menjalankan tugasnya dan didukung dengan penggunaan alat dan teknologi pengamanan yang teruji demi kepuasan dan kenyamanan pelanggan.

b. Misi Perusahaan

Mewujudkan dan menggalakkan partisipasi dan animo masyarakat dalam bidang keamanan dan ketertiban di lingkungan kerjanya, yang mengutamakan pada tindakan preventif dengan dukungan teknis, kemampuan dan keterampilan perorangan yang tidak luput dengan pembinaan dari kepolisian daerah sehingga terwujud pengamanan swakarsa yang profesional.

3. Legalitas Perusahaan

PT. Dwi Sukses Abadi didirikan berdasarkan:

1. Akta pendirian No. 04 , tanggal 11 Februari 2010
2. Akta Perubahan No. 19, Tanggal 12 April 2013
3. Pengesahan Badan Hukum Perseroan dari kementerian Hukum dan HAM, No. AHU-AH.01.10-22379. Tahun 2013, Tanggal 05 Juni 2013
4. Akta Perubahan No.12, Tanggal 11 Mei 2015
5. Pengesahan Badan Hukum dan ham No. AHU-0935329.Ah.01.02. tahun 2015
6. Surat Izin Tempat Usaha (SITU) No. 5496/BPT/X/2013, Tanggal 29 Oktober 2013.
7. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) Besar No. 72/B.04.01/BPTPM/IX /2015

8. Tanda Daftar Perusahaan (TDP) No: 040118007770, Tanggal 25 Mei 2015
9. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) No: 03.047.554.5-211.000
10. Surat Izin Operasional sebagai perusahaan penyedia pekerja / buruh Nomor: 503/DPNPTSP/IZIN-NAKER/52.
11. Sertifikat ISO 9001:2015
12. Surat Izin security untuk badan usaha jasa penyediaan Tenaga Pengamanan dari Mabes Polri Nomor:SI/8259/XII /2016
13. Surat Izin Security untuk Jasa Konsultasi Keamanan dari Mabes Polri Nomor : SI/6175/VII/2017
14. Surat Izin Security untuk jasa Penyediaan Satwa dari Mabes Polri Nomor : SI / 8260 / XII / 2016
15. Surat Izin Security untuk badan usaha jasa pelatihan keamanan dari Mabes Polri Nomor: SI/6176/VII/2017
16. Surat Keterangan Terdaftar Direktorat Jendral Minyak dan Gas Bumi No. 0108/SKT-02/DMT/2015
17. Sertifikat Jamsostek Nomor: 1200000030936, Tanggal 26 Desember 2012.
18. Sertifikat BPJS KESEHATAN No. 00690222, Tanggal 18 Desember 2014
19. Surat Keterangan Kompetensi Perusahaan Dari KADIN No. 10401-161005.00505, Tanggal 01 Nopember 2018.
20. Sertifikat dari ABUJAPI No. 01555 Tanggal 01 Juli 2017 s/d 30 Juni 2019.

4. Strategi Usaha

- a. Upaya akan berhasil bila pelaksanaan pengamanan tidak hanya dilakukan dalam lingkungan kerja saja, tetapi juga didukung oleh masyarakat di luar lingkungan, dengan membangun hubungan yang serasi dan selaras dengan masyarakat sekitar.
- b. Dalam pelaksanaan tugas pengamanan yang dipercayakan oleh pihak manapun kepada kami, baik Personal, Organisasi, BUMN/BUMD, Perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah. Kami berkomitment untuk menjalankan tugas pengamanan secara profesional dengan merekrut dan memberdayakan tenaga Security yang memiliki keterampilan khusus, bersertifikat, mempunyai kualifikasi dan berkompentensi serta dididik dan terdidik yang tidak lepas dari pembinaan oleh pihak kepolisian setempat.
- c. Dalam melaksanakan tugas tersebut kami juga senantiasa berkoordinasi dan bahkan bermitra dengan wilayah hukum POLRI setempat.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Pemberian Upah Perusahaan *Outsourcing* Kepada Pekerja di PT.

Dwi Sukses Abadi.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberi pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.³⁹

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan

³⁹ Lalu Husni, *Op., Cit*, hlm. 45

daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum.⁴⁰

Menurut Pasal 1 Nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena ada perjanjian kerja. Perjanjian melahirkan perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Hubungan kerja hanya ada apabila salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan buruh atau

⁴⁰ <http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 08 Desember 2018.

pekerja. Digunakannya perkataan hubungan kerja, untuk menunjukkan bahwa hubungan kerja antara majikan dengan buruh mengenai kerja.⁴¹

Sering kali permasalahan upah muncul karena kurang terpenuhinya hak para tenaga kerja seperti hak jaminan sosial, hak jaminan kesehatan dan hak upah yang layak oleh majikan atau si pemberi kerja. Selain hak upah yang layak, tentunya pendapatan upah harus bersifat adil dan sesuai dengan waktu dan jenis pekerjaan. Jika tenaga kerja tidak mendapatkan upah yang sesuai, hal ini akan mempengaruhi tidak hanya pendapatannya, melainkan menurunkan tingkat produktivitas dan tingkat daya belinya.

Adapun hasil keterangan dari pekerja *Outsourcing* tentang bentuk kesepakatan kerja yang dibuat oleh penerima jasa dengan pekerja, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.1
Tanggapan Responden Mengenai Bentuk Kesepakatan Kerja Yang Dibuat Oleh Penerima Jasa Dengan Pekerja

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Secara tertulis	10	100%
2	Secara lisan	-	-
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2018

Dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner menjawab bahwa bentuk kesepakatan kerja yang dibuat oleh penerima jasa dengan pekerja dibuat secara tertulis, hal ini dibuktikan dari jawaban responden yaitu menjawab sebanyak 10 secara tertulis atau berjumlah 100% .

⁴¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 25

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, menyatakan bahwa bentuk kesepakatan kerja yang dibuat oleh penerima jasa dengan pekerja adalah pada dasarnya kesepakatan kerja dibuat secara tertulis hal ini bertujuan agar dapat melindungi hak-haknya dari pekerja, namun kembali lagi kepada mula hubungan pekerja dengan penerima jasa, kesepakatan kerja terjadi jika telah ada kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha.⁴²

Kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian yang di selenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat serikat pekerja yang terdaftar pada department tenaga kerja dengan pengusaha, perkumpulan pengusaha yang berbadan hukum. Diadakannya kesepakatan kerja bersama antara pekerja dan pengusaha mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Dengan kesepakatan kerja bersama akan tercipta suatu kepastian dalam segala hal yang berhubungan masalah hubungan industrial antara kedua belah pihak.
2. Kesepakatan kerja bersama memberikan kepastian tercapainya pemenuhan hak dan kewajiban timbal balik antara pekerja dan pengusaha yang telah mereka setuju bersama sebelumnya.
Menciptakan semangat kerja
3. Kesepakatan kerja bersama dapat menghindarkan berbagai kemungkinan kesewenang-wenangan dan tindakan merugikan dari pihak yang satu terhadap pihak yang lain dalam hal pelaksanaan hak an kewajiban masing masing.

⁴² Wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, 28 Desember 2018

4. Kesepakatan kerja bersama dapat menciptakan suasana dan semangat para kerja pihak dan menjauhkannya dari berbagai ketidak jelasan.⁴³

Suatu perjanjian hakikatnya adalah suatu persetujuan antara pihak yang membuat perjanjian tersebut yang menimbulkan kewajiban bagi para pihak untuk memberikan, melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Pasal 1313 KUHPerdata mengatur tentang pengertian perjanjian yaitu suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya. Di dalam pengertian perjanjian kerja para pihak yang mengadakan perjanjian tidak dalam kedudukan yang sama dan seimbang, karena pihak yang satu yaitu pekerja/buruh mengikatkan diri dan bekerja dibawah perintah orang lain yaitu pengusaha.⁴⁴

Besarnya upah yang diberikan kepada setiap pekerja harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Maka, adil bukan berarti setiap karyawan mendapatkan upah yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karya wan akan menjadi lebih baik.⁴⁵

Adapun hasil keterangan dari pekerja *Outsourcing* tentang kesesuaian upah terhadap waktu kerja dan waktu istirahat, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

⁴³<https://kurnianingsih31207335.wordpress.com/2010/04/18/bab-vii-kesepakatan-kerja-bersama/> diakses pada tanggal 08 Desember 2018

⁴⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op., Cit.*, hlm.61.

⁴⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 122

Tabel III.2
Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Upah Terhadap Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Sesuai	-	-
2	Tidak Sesuai	10	100%
Jumlah		10 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2018

Dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner menjawab bahwa kesesuaian upah terhadap waktu kerja dan waktu istirahat tidak sesuai, hal ini disebabkan upah pekerja atau buruh dapat dikatakan tidak sesuai dengan waktu yang dipekerjakan oleh penguasa namun dikarenakan pekerja atau buruh membutuhkan pekerjaan maka hal tersebut tetap dijalankan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, menyatakan bahwa kesesuaian upah terhadap waktu kerja dan waktu istirahat adalah upah ditetapkan sesuai dengan jam kerja yaitu upah harus disesuaikan dengan yang diperjanjikan antara pekerja dengan pengusaha yang mempekerjakan pekerja agar tidak melanggar aturan mengenai ketenagakerjaan namun hal ini masih sulit untuk dipastikan dikarenakan terkadang masih ada pengusaha yang mempekerjakan pekerja dibawah ketentuan aturan yang ada.⁴⁶

Buruh atau pekerja adalah manusia biasa yang memerlukan waktu istirahat, karena itu untuk menjaga kesehatan fisiknya harus dibatasi waktu kerjanya dan diberikan waktu istirahat. Undang-Undang di bidang ketenagakerjaan memberikan batasan mengenai hal ini, misalnya untuk pekerja yang bekerja untuk

⁴⁶ Wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, 28 Desember 2018

enam hari kerja dalam seminggu tidak boleh mengerjakan pekerjaan lebih dari tujuh jam sehari atau empat puluh jam seminggu. Jika pekerjaan dijalankan pada malam hari atau berbahaya bagi keselamatan atau kesehatan buruh, waktu kerja tidak boleh lebih dari enam jam sehari atau tiga puluh lima jam seminggu. Setelah buruh/pekerja menjalankan pekerjaan selama empat jam sehari terus-menerus, harus diadakan waktu istirahat sekurang-kurangnya setengah jam lamanya, dimana waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja dan dalam seminggu diadakan sedikitnya sehari istirahat.⁴⁷

Adanya perbedaan yang prinsip antara perjanjian pada umumnya dengan perjanjian kerja, merupakan suatu kenyataan yang tidak bisa dipungkiri. Hal ini disebabkan jika di dalam suatu perjanjian antara pihak yang membuatnya mempunyai derajat dan kondisi yang sama serta mempunyai hak dan kewajiban yang seimbang. Namun tidak demikian halnya dalam ketentuan tentang perjanjian kerja. Karena antara para pihak yang mengadakan perjanjian kerja, walaupun pada prinsipnya mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang, akan tetapi dikarenakan berbagai aspek yang melingkari di sekelilingnya maka kenyataan menunjukkan bahwa kedudukan dan derajat bagi pihak yang mengadakan perjanjian kerja tersebut menjadi tidak seimbang.

Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan disebutkan bahwa,

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai Imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan

⁴⁷ Lalu Husni, *Op., Cit.*, hlm.86.

bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Adapun hasil keterangan dari pekerja *Outsourcing* tentang besar upah yang diterima per bulan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.3
Tanggapan Responden Mengenai Besar Upah Yang Diterima Per Bulan

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Rp. 2.000.000-Rp. 2.200.000	4	40%
2	Rp. 2.200.000-Rp. 2.500.000	6	60%
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2018

Dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 60% atau sebanyak 6 orang menjawab bahwa besar upah yang diterima per bulan yaitu Rp. 2.200.000-Rp. 2.500.000 dan 40% atau sebanyak 4 orang menjawab Rp. 2.000.000-Rp. 2.200.000, hal ini terlihat bahwa besar upah yang diterima sebagai pekerja *Outsourcing* per bulan merupakan upah minimum kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, menyatakan bahwa besar upah yang diterima sebagai pekerja *Outsourcing* per bulan adalah upah yang harus diberikan kepada pekerja seharusnya sudah disesuaikan dengan ketentuan pemerintah Kota Pekanbaru, namun hal tersebut

juga tidak dapat dipaksakan kepada setiap pengusaha, namun upah tersebut hendaknya tetap mementingkan bobot yang dihasilkan dari pekerja.⁴⁸

Berdasarkan keterangan tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa upah pekerja outsourcing sesuai dengan dengan ketetapan pemerintah yaitu upah Upah Minimum Kota (UMK) Pekanbaru tahun 2018 yaitu sebesar Rp. 2.557.486.⁴⁹

Kebijakan penetapan upah minimum dalam kerangka perlindungan upah dewasa ini masih menemui banyak kendala sebagai akibat belum terwujudnya satu keseragaman upah, baik secara regional/wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, dan sektor wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota, maupun secara nasional. Dalam menetapkan kebijakan pengupahan memang perlu diupayakan secara sistematis, baik ditinjau dari segi makro maupun segi mikro seirama dengan upaya pembangunan ketenagakerjaan, utamanya perluasan kesempatan kerja, peningkatan produksi, dan peningkatan taraf hidup pekerja/buruh sesuai dengan kebutuhan hidup minimalnya.⁵⁰

Di dalam suatu perusahaan baik yang bersekala besar maupun kecil, pasti membutuhkan tenaga kerja. Tenaga kerja atau yang sering disebut dengan karyawan ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik atau berjalan sebagaimana mestinya. Tenaga kerja ini bertugas menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian-bagiannya yang diberikan pimpinan perusahaan kepada

⁴⁸ Wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, 28 Desember 2018

⁴⁹ <http://pekanbaru.tribunnews.com/2017/11/14/umk-pekanbaru-2018-naik-874-persen-harus-tunggu-persetujuan-gubri>, diakses pada tanggal 08 Desember 2018

⁵⁰ Lidia Febrianti, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, UIR Law Review, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Volume 01, Nomor 01, April 2017., hlm. 85.

tenaga kerja. Setelah bekerja pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka tenaga kerja atau karyawan tersebut akan mendapatkan upah. Upah merupakan hal yang paling penting atau utama bagi karyawan, karena upah merupakan hak bagi para karyawan sebagai balas jasa dari tenaga yang telah mereka curahkan dalam melakukan pekerjaan juga menjadi suatu kewajiban bagi pengusaha yang telah memperoleh manfaat dari pekerjaannya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁵¹ Iman Soepomo berpendapat bahwa pada dasarnya hubungan kerja yaitu hubungan buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁵²

Bekerja pada pihak lainnya menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya adalah bekerja di bawah pihak lain. Sifat ini perlu dikemukakan untuk membedakan dari hubungan antara pekerja melakukan pekerjaan untuk orang yang tidak dibawah pimpinannya. Karena itu perjanjian antara pekerja dengan perusahaan bukanlah merupakan perjanjian kerja melainkan perjanjian melakukan pekerjaan tertentu.

⁵¹ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁵² Iman Soepomo, *Op.,Cit*, hlm. 70

Adanya buruh ialah hanya jika ia bekerja di bawah pimpinan pihak lainnnya serta menerima upah dan adanya majikan jika ia memimpin pekerjaan yang dilakukan pihak kesatu. Hubungan buruh majikan tidak juga terdapat pada pemborongan pekerjaan dengan perjanjian melakukan tertentu ialah bahwa perjanjian melakukan pekerjaan ini tidak melihat hasil yang dicapai.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha menghasilkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Secara normatif pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁵³ Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)/ Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Demikian pula perjanjian kerja tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat pengusaha.

Setiap orang yang bekerja adalah untuk mencari upah sebagai jaminan hidup mereka. Upah bukan hanya untuk kesejahteraan pekerja itu sendiri tapi juga untuk kesejahteraan keluarga pekerja. Bagi pekerja upah merupakan suatu motivasi bagi mereka untuk giat bekerja sehingga mereka selalu berharap upah bisa terus ditingkatkan. Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa kesejahteraan pekerja adalah merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat

⁵³ Pasal 1 ayat (15) Undang_undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.⁵⁴ Secara umum pengertian upah adalah pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan pekerjaan.⁵⁵

Sistem pengupahan terkait erat dengan falsafah yang dianut oleh setiap Negara. Pada prinsipnya sistem pengupahan harus mampu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Berdasarkan pada prinsip tersebut upah mempunyai fungsi sosial. Disamping itu upah harus mencerminkan pemberian imbalan terhadap hasil kerja seseorang sesuai dengan kemampuan dan jasa yang telah diberikan. Sistem pengupahan juga harus dapat berfungsi sebagai bentuk pemberian insentif yang mendorong tercapainya peningkatan produktivitas kerja dan pendapatan nasional.⁵⁶

Berdasarkan ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa:

1. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

⁵⁴ Pasal 1 angka 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁵⁵ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, PT.Ikrar Mandiriaba, Jakarta, 1992, hlm.,130

⁵⁶ Sri Warjiati, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, Tarsito, Bandung, 1998, hlm. 119.

Besarnya upah ditetapkan menurut persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Termasuk ke dalam upah adalah tunjangan baik untuk diri pekerja sendiri ataupun kepada keluarganya. Dari ketentuan tersebut dapat ditarik beberapa pengertian upah, yaitu:

1. Upah adalah suatu penerimaan, sebagai imbalan atas prestasi pekerja kepada pengusaha.
2. Upah biasanya dinilai dengan uang yang besarnya ditentukan menurut persetujuan atau perundang-undangan.
3. Termasuk ke dalam upah adalah tunjangan untuk pekerja dan keluarganya.⁵⁷

Adapun hasil keterangan dari pekerja *Outsourcing* tentang tambahan pembayaran upah lembur sebagai pekerja *Outsourcing*, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.4
Tanggapan Responden Mengenai Tambahan Pembayaran Upah Lembur
Sebagai Pekerja *Outsourcing*

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Ada	10	100%
2	Tidak Ada	-	-
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2018

⁵⁷ Sri Warjiati, *Op., Cit.*, hlm. 119.

Dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 100% dari persentase menjawab bahwa ada tambahan pembayaran. Jadi dapat dikatakan bahwa jika ada pekerja yang bekerja diluar jam kerja yang telah ditetapkan maka pemilik usaha ada melakukan pembayaran tambahan untuk upah lembur.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, menyatakan bahwa pembayaran upah lembur terhadap pekerja *Outsourcing* adalah sesuai dengan ketentuan ketenagakerjaa maka setiap pengusaha jika mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan maka wajib memberikan upah lembur. Jika tidak memberikan maka pengusaha tersebut telah melanggar ketentuan yang ada.⁵⁸

Memperoleh upah merupakan hak setiap pekerja sebagai penghargaan bagi pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pekerja. Pemerintah juga memberikan perlindungan upah bagi pekerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 30 menyatakan bahwa “ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja/ kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah yang diberikan bagi pekerja merupakan kewajiban bagi pengusaha atau pemberi kerja. Dalam memberikan upah bagi pekerja/buruh pengusaha atau

⁵⁸ Wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, 28 Desember 2018

pemberi kerja harus memberikan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten dan bagi pekerja yang bekerja melebihi waktu kerja normal diberikan upah kerja lembur yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Upah merupakan suatu elemen yang esensial dalam perjanjian kerja. Pengupahan sering menjadi polemik, karena perbedaan interpretasi terhadap perhitungannya yang dianggap tidak memenuhi harapan baik dari pekerja, pengusaha bahkan pemerintah yang menjadi wasit dalam penentuan dan pengawasan pengupahan. Bagi pekerja, upah merupakan sumber pendapatan yang utama, bahkan kadangkala upah menjadi satu-satunya sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Hubungan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha terjadi perbedaan bahkan kesenjangan diantara kedua belah pihak yakni terletak pada posisi tawar (*bargaining position*). Secara yuridis pekerja/ buruh memang manusia yang bebas, sebagaimana prinsip bahwa setiap warga negara bersamaan kedudukannya di depan hukum dan pemerintahan, berhak mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Namun secara sosiologis hal ini sering ditemukan, pekerja/ buruh tidak menempati posisi di mana dia harus diberlakukan sebagai manusia yang bermartabat, tidak hanya sebagai faktor produksi tetapi juga pihak yang ikut menentukan keberhasilan seorang pengusaha.

Hukum Ketenagakerjaan seperti yang telah disinggung merupakan hukum yang dibentuk untuk mengadakan keadilan dalam hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha. Secara sosial ekonomi posisi pengusaha dan pekerja/

buruh sangat bertolak belakang. Hal ini menyebabkan hubungan antara keduanya diatur oleh hukum, yaitu hukum yang adil. Keadilan yang merupakan tujuan dasar dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum bahkan yang menjadi tujuan hidup bernegara tidak akan dicapai dengan menyerahkan sistem ekonomi semata-mata pada mekanisme pasar.⁵⁹

Upah merupakan komponen penting dalam ketenagakerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja dalam memproduksi barang atau jasa tertentu.

Salah satu bentuk keterlibatan pemerintah dalam hubungan industrial adalah dalam penetapan tingkat upah. Kebijakan ini disebut dengan kebijakan upah minimum. Upah minimum diartikan sebagai ketetapan yang dikeluarkan oleh pemerintah mengenai keharusan perusahaan untuk membayar upah sekurang-kurangnya sama dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kepada pekerja yang paling rendah tingkatannya. Dengan kata lain, bahwa upah minimum dapat dikatakan sebagai salah satu instrumen kebijakan pemerintah untuk melindungi kelompok pekerja lapisan paling bawah di setiap perusahaan agar memperoleh upah serendah-rendahnya sesuai dengan nilai atau harga kebutuhan hidup layak.

⁵⁹ Bustanul Arifin dan Didik J. Rachbini, *Ekonomi Politik Kebijakan Publik*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2001, hlm.57

Menurut Irving Sewrdlow dalam bukunya Adrian Sutedi, menyatakan bahwa campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat dilakukan dengan lima cara :

1. Operasi langsung (*Direct Operation*)
Pemerintah turut aktif dalam melakukan kegiatan yang dimaksudkan, misalnya dalam penciptaan lapangan kerja, pemerintah melaksanakan program padat karya untuk menyediakan lapangan kerja bagi penganggur ;
2. Pengendalian langsung (*Direct Control*)
Langkah pemerintah diwujudkan dalam bentuk penggunaan lisensi, penjatahan, dan lain-lain ;
3. Pengendalian tidak langsung (*Indirect Control*)
Dilaksanakan melalui peraturan perundang-undangan yang ada, pemerintah dapat menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk terlaksananya suatu kegiatan tertentu ;
4. Pengaruh langsung (*Direct Influence*)
Dilakukan secara persuasif, pendekatan ataupun nasehat agar pekerja mau bertingkah laku seperti apa yang dikehendaki oleh pemerintah ;
5. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Influence*)
Ini adalah bentuk involvement yang paling ringan, namun tujuannya tetap untuk menggiring pekerja agar berbuat seperti apa yang dikehendaki oleh pemerintah.⁶⁰

Intervensi pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat hukum privat dan publik. Campur tangan Pemerintah (penguasa) dalam Hukum Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang sangat berbeda secara ekonomi yang jika diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena itulah pemerintah turut campur tangan melalui

⁶⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 16

perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁶¹

Pekerja agar dapat hidup wajar dan terpenuhi gizinya, maka dalam penetapan upah minimum mempertimbangkan standar kebutuhan hidup pekerja, yang digunakan sebagai dasar pertimbangan penetapan upah minimum yang disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Standar kebutuhan fisik minimum ini yang digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam penetapan upah minimum.

Menghitung upah layak yang sesuai dengan standar upah layak, haruslah mencakup akan beberapa hal, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, sebagai kebutuhan untuk menjaga kesehatan ragawi buruh, agar ia dapat bekerja dengan segenap tenaga dan sanggup berkonsentrasi penuh selama bekerja ;
2. Kebutuhan mental, mencakup persoalan bagaimana buruh tersebut menjaga martabat dirinya di tengah pergaulan sosial ;
3. Kebutuhan berkeluarga, mencakup sekaligus kebutuhan fisik dan mental.

Tiap orang butuh pasangan hidup, untuk meneruskan keturunannya. Kebutuhan ini seringkali bersesuaian dengan tuntutan sosial dan spiritual yang diberlakukan dalam masyarakat.

Disamping itu ada beberapa ketentuan penting sehubungan dengan pengupahan yaitu:

- a. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum (Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003). Bila pengusaha tidak mampu

⁶¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm. 48

- membayar upah minimum, maka dapat dilakukan pertanggung jawaban yang pelaksanaannya diatur menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003).
 - c. Upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003). Tetapi ketentuan tersebut tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/ buruh tidak bekerja dengan alasan-alasan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003.
 - d. Komponen upah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003).
 - e. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 30 PP No. 8 Tahun 1981).
 - f. Pengusaha dalam menetapkan upah tidak boleh mengadakan diskriminasi antara buruh laki-laki dan buruh wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya (Pasal 3 PP No. 8 Tahun 1981).

Perlindungan upah merupakan aspek perlindungan yang paling penting bagi tenaga kerja. Bentuk perlindungan pengupahan merupakan tujuan dari pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang cukup untuk membiayai kehidupannya bersama dengan keluarganya, yaitu kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selama pekerja/buruh melakukan pekerjaannya, ia berhak atas pengupahan yang menjamin kehidupannya bersama dengan keluarganya. Selama itu memang majikan wajib membayar upah itu.⁶²

Tujuan pemerintah mengatur upah dan pengupahan pekerja/buruh adalah untuk melindungi pekerja dari kesewenang-wenangan pengusaha dalam pemberian upah. setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang

⁶² <http://www.kajianpustaka.com/2013/04/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja.html>, diakses pada tanggal 09 Desember 2018

memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pekerja menerima upah dari pemberi kerja dan dilindungi undang-undang. Peran pemerintah dalam hal ini adalah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh agar dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja maupun keluarganya.

Perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.⁶³

Adapun hasil keterangan dari pekerja *Outsourcing* tentang pengupahan yang di dapatkan pekerja sebagai pekerja *Outsourcing*, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.5
Tanggapan Responden Mengenai Pengupahan Yang Di Dapatkan Pekerja
Sebagai Pekerja *Outsourcing*

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Tepat waktu	-	-
2	Tidak Tepat Waktu	10	100%
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2018

Dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 100 % dari persentase menjawab bahwa pengupahan yang di

⁶³ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999, hlm.6.

dapatkan pekerja sebagai pekerja *Outsourcing* adalah tidak tepat waktu. Jadi pengupahan yang diterima oleh pekerja sering kali tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, menyatakan bahwa pengupahan yang didapatkan pekerja sebagai pekerja *Outsourcing* adalah tetap disesuaikan kepada perjanjian atau kesepakatan setiap pekerja dengan pelaku usaha namun terkadang upah sering mengalami keterlambatan pembayaran dari pihak penerima jasa sehingga pihak perusahaan harus menanggung terlebih dahulu upah pekerja dengan ketentuan perusahaan hanya menanggung selama 3 bulan saja jika melewati ketentuan tersebut maka hal tersebutlah yang menjadikan upah pekerja tidak dapat dibayarkan .⁶⁴

Hukum harus dapat memberikan kepastian hukum bagi siapa saja yang tunduk dibawahnya. KUHPerdara memberikan perlindungan hukum bagi para pihak untuk membuat perjanjian dengan asas kebebasan berkontrak dimana orang bebas, membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi, berlakunya dan syarat syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak tertentu, dan bebas memilih undang-undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu, serta dengan asas itikad baik. Dalam suatu perjanjian, orang bebas membuat perjanjian, bebas menentukan isi, luas, dan bentuk perjanjian, asalkan tidak bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Perjanjian tersebut tentu mempunyai asas-asas hukum.

Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan

⁶⁴ Wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, 28 Desember 2018

kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun yang bersifat represif (pemaksaan), baik yang secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum.

Hak adalah segala sesuatu yang harus di dapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Di dalam Kamus Bahasa Indonesia hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. Sedangkan kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan).⁶⁵

Ketentuan hukum di bidang pengupahan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan hukum tersebut melengkapi untuk memberikan jaminan kepastian hukum bagi pelaksanaan pengupahan dalam setiap hubungan kerja di Indonesia, karena hukum itu sendiri bukanlah sekedar kumpulan atau penjumlahan peraturan-peraturan yang masing-masing berdiri sendiri-sendiri. Arti pentingnya suatu peraturan hukum ialah karena hubungannya yang sistematis dengan peraturan-peraturan hukum lain.

Jadi berdasarkan pembahasan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Pemberian Upah Pekerja Perusahaan *Outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi adalah sering mengalami keterlambatan, hal ini dikarenakan pihak penerima jasa sering memberikan upah terlambat kepada perusahaan *outsourcing*

⁶⁵ <https://id.wikipedia.org/wiki/Hak>, diakses pada tanggal 09 Desember 2018

hingga lebih dari 3 bulan, sehingga upah yang diterima tidak dapat diterima setiap bulannya oleh pekerja karena perusahaan *outsourcing* hanya mampu menanggung selama 3 bulan saja.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Pemberian Upah Pekerja Perusahaan *Outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi

Outsourcing atau alih daya adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. *Outsourcing* merupakan suatu sistem kerja yang oleh sebagian pihak dianggap merugikan pihak buruh, karena perjanjian kerja *outsourcing* adalah perjanjian yang tidak seimbang. Padahal dalam hakikatnya, perjanjian kerja harus dapat memberikan seperangkat hak dan kewajiban yang timbal balik di antara para pihaknya (tidak saling merugikan).

Buruh mempunyai peranan yang penting dalam rangka pembangunan nasional tidak hanya dari segi pembangunan ekonomi namun juga dalam hal mengurangi pengangguran dan kemiskinan. Perlu adanya pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas buruh, dan peningkatan perlindungan hak buruh. Secara yuridis-normatif jaminan perlindungan hak-hak buruh telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik di tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksanaan.⁶⁶ Salah satu jaminan konstitusionalitas hak-hak buruh adalah dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28

⁶⁶ Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, Setara Press, 2016, hlm. 29

UUD 1945 yang telah mengatur tentang hak-hak dasar dalam hak asasi manusia yang harus dilindungi dan dipenuhi. Permasalahan itu muncul ketika peran negara mulai berkurang dan melemah dalam upaya perlindungan dan pemenuhan hak asasi manusia khususnya terhadap buruh.

Setiap manusia harus bekerja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tenaga kerja (buruh/pekerja) merupakan kontribusi besar terhadap jalannya sebuah perusahaan untuk keberlangsungan produksi maupun distribusi perusahaan tersebut. Masalah ketenagakerjaan mencakup masalah pengupahan, jaminan sosial, penetapan upah minimum, perlindungan tenaga kerja, syarat kerja, penyelesaian perselisihan dan lain sebagainya, semua mengandung dimensi sosial dan politis. Dengan kata lain masalah ketenagakerjaan tersebut multidimensi, cakupan luas dan kompleks.⁶⁷

Upah merupakan hal yang paling utama dalam ketenagakerjaan, karena tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika nilai upah yang ditawarkan oleh suatu perusahaan tersebut dinilai tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja, maka pekerja tersebut akan menolak pekerjaan yang ditawarkan. Pemberian upah yang adil dan setimpal akan memicu motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja para buruh/pekerja menjadi lebih baik dan tentunya pengaruh terhadap pendapatan perusahaan. Pemberian upah berguna untuk meningkatkan output dan efisien, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan insentif.

⁶⁷ Adrian Sutedi, *Op., Cit.*, hlm. 6

Bekerja merupakan suatu kewajiban bagi manusia untuk menyambung kesejahteraan dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk menghidupi diri sendiri ataupun untuk memberikan nafkah kepada istri serta anak dan bagi keluarganya. Pekerja, pada dasarnya ialah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainya kepada Pemberi Kerja atau pengusaha atau majikan.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang terdapat pada BAB ke 14 mengenai pengawasan dan juga Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Konvensi ILO. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan Perundang-undangan Ketengakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan bertujuan untuk mengawasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur berbagai norma yang mencakup norma pelatihan, norma penempatan, norma kerja, norma keselamatan, kesehatan kerja dan norma hubungan kerja. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif

bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa memberikan jaminan hidup, sebaliknya jaminan hidup tidak dapat tercapai apabila manusia tidak mempunyai pekerjaan, dimana dari hasil pekerjaan itu dapat diperoleh imbalan jasa untuk membiayai dirinya dan keluarganya. Peranan hukum di dalam pergaulan hidup adalah sebagai sesuatu yang melindungi, memberi rasa aman, tentram dan tertib untuk mencapai perdamaian dan keadilan setiap orang. Hukum seyogyanya memberikan keadilan, karena keadilan itulah tujuan dari hukum.⁶⁸

Pekerjaan merupakan hak asasi manusia, oleh karena itu pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting bagi setiap orang, karena dengan pekerjaan dapat melanjutkan kehidupannya. Pekerjaan dapat pula dimaknai sebagai sumber untuk mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan

⁶⁸ <http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>.

hidup bagi dirinya sendiri maupun untuk keluarganya. Dengan pekerjaan manusia akan merasa hidupnya lebih berharga, bukan hanya sekedar untuk dirinya serta keluarganya, tetapi juga untuk lingkungannya. Oleh karena itu, pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada setiap orang yang selalu harus dijunjung dan dihormati.

Secara sederhana *outsourcing* dapat diilustrasikan dengan adanya suatu perusahaan penyedia jasa pekerja yang merekrut calon pekerja untuk ditempatkan di perusahaan pengguna tetapi pekerja memiliki hubungan kerja hanya dengan perusahaan jasa pekerja. Hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna pekerja dilakukan berdasarkan sebuah perikatan. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja tersebut. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna.

Adapun hasil keterangan dari pekerja *Outsourcing* tentang pengawasan pemerintah terhadap aturan-aturan dasar pengupahan pekerja *Outsourcing*, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.6
Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Pemerintah Terhadap
Aturan-Aturan Dasar Pengupahan Pekerja *Outsourcing*

No	Kuisisioner	Jawaban Responden	Persentase %
1	Ada	-	-
2	Tidak ada	10	100%
	Jumlah	10 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2018

Dapat dilihat bahwa 10 (sepuluh) dari responden yang penulis bagikan kuisisioner atau 100 % dari persentase menjawab bahwa pengawasan pemerintah terhadap aturan-aturan dasar pengupahan pekerja *Outsourcing* tidak pernah dilakukan sehingga sangat mempengaruhi sistem pemberian upah terhadap pekerja *Outsourcing*.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah pekerja perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi adalah Upah Minimum Kota Pekanbaru (untuk security) ada juga yang dibayar sesuai dengan pangkat pekerja, dan perusahaan penerima jasa pekerjaan tidak mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan terutama ketepatan dalam pembayaran upah pekerja.⁶⁹

Atas keterangan tersebut dapat penulis katakan bahwa syarat-syarat yang tidak ditepati oleh perusahaan penerima jasa pekerja dapat dikatakan melanggar perjanjian. Dimana Perjanjian merupakan suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.⁷⁰ Pelanggaran tersebut terlihat ketika perusahaan penerima jasa pekerja tidak mempunyai itikad baik untuk melakukan pembayaran upah pekerja yang telah perusahaan gunakan.

Asas itikad baik merupakan landasan utama yang mendasari setiap pembuatan perjanjian guna untuk memberikan keadilan bagi para pihak yang membuat kesepakatan dan sebagai pernyataan berlakunya suatu perjanjian. Suatu

⁶⁹ Wawancara penulis dengan CEO PT. Dwi Sukses Abadi, 28 Desember 2018

⁷⁰ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung, Alumni, 2002, hlm. 7

hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang saling mengikatkan diri berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum disebut dengan perjanjian. Perikatan dapat lahir dari suatu perjanjian dan undang-undang, suatu perjanjian yang di buat dapat menyebabkan lahirnya perikatan bagi pihak-pihak yang membuat perjanjian tersebut. Perikatan artinya hal yang mengikat orang yang satu terhadap orang yang lain, menurut kenyataannya mengikat itu dapat berupa perbuatan.⁷¹

Asas konsensualisme menentukan bahwa suatu perjanjian yang dibuat antara dua atau lebih orang telah mengikat sehingga telah melahirkan kewajiban bagi salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut, segera setelah orang tersebut mencapai kesepakatan atau konsesus, meskipun kesepakatan telah dicapai secara lisan semata-mata. Ini berarti pada prinsipnya perjanjian yang mengikat dan berlaku sebagai perikatan bagi para pihak berjanji tidak memerlukan formalitas.⁷²

Perjanjian juga merupakan suatu tindakan yang sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam memenuhi kelangsungan hidupnya. Melalui perjanjian, satu pihak dapat mengadakan kerja sama dengan pihak lain, seperti halnya dalam dunia pekerjaan, seseorang bisa menggunakan perjanjian untuk mengikatkan dirinya dengan orang lain, dan perjanjian itu disebut perjanjian kerja. Seperti halnya perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan

⁷¹ Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Bandung, Mandar Maju, 2002, hlm. 102

⁷² Selvi Harvia Santri, 2017. *Prinsip Utmost Good Faith Dalam Perjanjian Asuransi Kerugian*, UIR Law Review, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Volume 01, Nomor 01, April, hlm.80

pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, dan hak dan kewajiban para pihak.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan dengan tujuan agar para tenaga kerja dan buruh dapat terpenuhi hak-hak dan mendapatkan perlindungan yang mendasar serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut perjanjian kerja itu bersifat memaksa, artinya para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Aturan tersebut telah diatur sedemikian rupa agar tercipta hubungan antara pihak buruh dan perusahaan yang harmonis dan saling tidak merugikan.

Pengawasan pada dasarnya diarahkan untuk menghindarkan agar tidak terjadi penyelewengan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan, serta membantu terlaksanannya kebijakan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan kegiatan pengawasan tercipta suatu yang berkaitan dengan penentuan atau evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan kerja dapat dilaksanakan. Dengan demikian pengawasan berfungsi untuk mencegah sekecil dan sendiini mungkin terjadinya suatu penyimpangan dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan dalam suatu regulasi. Tanpa

pengawasan proses pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan bisa terjadi penyimpangan atau bertentangan dari prosedur dan ketentuan yang ditetapkan.⁷³

Pengawasan di bidang ketenagakerjaan merupakan hal yang wajib didalam suatu hubungan kerja, pernyataan ini dapat dibuktikan dengan adanya suatu kebijakan pemerintah dalam bentuk penerbitan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Seiring dengan itu pemerintah berkewajiban untuk mengatur hak dan kewajiban antara pengusaha dengan pekerja/ buruh. Hal ini diterapkan dalam suatu kebijakan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Dengan adanya kebijakan tersebut diharapkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis, sehingga pengusaha usahanya semakin maju dan pekerja/buruh semakin sejahtera.

Pengawasan ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam melaksanakan kebijakan dan peraturan nasional ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan tidak hanya untuk memastikan bahwa telah terlaksananya perbaikan di tempat kerja tetapi juga mendorong terjadinya di tempat kerja. Pelayanan pengawasan ketenagakerjaan secara meningkat ditujukan pada penggunaan kebijakan pencegahan. Untuk mewujudkan keharmonisan dimaksud, maka perlu suatu kontrol oleh pemerintah untuk mengawasi kebijakan tersebut yang akan diterapkan, hal ini sangat penting mengingat agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan kedua belah pihak baik pengusaha maupun pekerja/buruh. Dengan semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan di wilayah kota pekanbaru dan semakin

⁷³ Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017, hlm. 4142

meningkatnya penggunaan teknologi diberbagai sektor, kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja.

Hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian *outsourcing* adalah antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* (penerima pekerjaan), akan tetapi jika sejumlah persyaratan yang ditentukan dalam Undang-undang tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (perusahaan *Outsourcing*) beralih mnjadi hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dalam praktek perjanjian kerja *outsourcing* cenderung digunakan PKWTT/kontrak, sehingga mudah bagi perusahaan untuk melakukan PHK kalau perusahaan tidak membutuhkan lagi. Padahal pekerja selalu menginginkan pekerta tetap (PKWT).⁷⁴

Jadi dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah pekerja perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi adalah Upah Minimum Kota Pekanbaru (untuk security) ada juga yang dibayar sesuai dengan pangkat pekerja, dan perusahaan penerima jasa pekerjaan tidak mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan terutama ketepatan dalam pembayaran upah pekerja.

⁷⁴ Rachmad Sulistyو Budiono, *Hukum Serikat Perburuhan*, CV Anandia, Jakarta., 2009, hlm. 44

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adapun kesimpulannya yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Pemberian Upah Pekerja Perusahaan *Outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi adalah sering mengalami keterlambatan, hal ini dikarenakan pihak penerima jasa sering memberikan upah terlambat kepada perusahaan *outsourcing* hingga lebih dari 3 bulan, sehingga upah yang diterima tidak dapat diterima setiap bulannya oleh pekerja karena perusahaan *outsourcing* hanya mampu menanggung selama 3 bulan saja.
2. Faktor yang mempengaruhi sistem pemberian upah pekerja perusahaan *outsourcing* di PT. Dwi Sukses Abadi adalah Upah Minimum Kota Pekanbaru (untuk security) ada juga yang dibayar sesuai dengan pangkat pekerja, dan perusahaan penerima jasa pekerjaan tidak mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan terutama ketepatan dalam pembayaran upah pekerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan dari hasil kesimpulan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Sebaiknya pemerintah melakukan pengawasan terhadap Perusahaan jasa *Outsourcing* yang lebih di perketat supaya pekerja *outsourcing* lebih

terlindungi dan membuat pengaturan secara khusus bagi perusahaan untuk memberikan perlindungan upah sebagai bentuk hubungan kerja.

2. Sebaiknya Perusahaan *Outsourcing* memperbaiki sistem kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, terutama dalam pengendalian pembayaran upah dari penerima jasa pekerja untuk mnegurani keterlambatan pembayaran upah terhadap pekerja.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung, Alumni, 2002
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum perburuhan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995
- Adrian sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Asri wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, 2010
- Bustanul Arifin dan Didik J. Rachbini, *Ekonomi Politik Kebijakan Publik*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2001
- CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999
- Djumadi, *Hukum Perburuan Perjajian Kerja*, Rajawali, Jakarta, 1992
- F.X.Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2008
- Gunarto Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 2006
- Hadi Subhan, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, *Diskusi Outsourcing dan Penciptaan lapangan kerja di kaffein*, Jakarta, 2016.
- Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, PelitaFikir Indonesia, Jakarta, 2012
- Ikhwan Fahrojih, *Hukum Perburuhan Konsepsi, Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*, Malang, Setara Press, 2016
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1997
- Indra Afrita, *Hukum Ketenagakerjaan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Indonesia*, Absolute Media, Yogyakarta, 2015
- Komang Priambada, *Outsourcing Versus Serikat Pekerja?*, Alih Daya Pudlising, Jakarta, 2008

- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008
- Rachmad Sulistyio Budiono, *Hukum Serikat Perburuhan*, CV Anandia, Jakarta., 2009
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, PT. Gramedia, Jakarta, 2004
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001
- Sri Warjiati, *Hukum Ketenagakerjaan Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, Tarsito, Bandung, 1998
- Suhardi, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Outsourcing*, Universitas Atmaja, Yogyakarta, 2006
- Suhrawardi K. Lubis, *Hukum Ekonomi Islam*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012
- Syafinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, Universitas Islam Riau, UIR Press, Jakarta, 2014.
- Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga kerja Indonesia*, Alaf Riau Publishing, Pekanbaru, 2017
- Wirjono Prodjodikoro, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Bandung, Mandar Maju, 2002

B. Jurnal

- Amelia Silvanny, *Aspek Hukum Terhadap Perusahaan Outsourcing Dalam Pemberian Upah Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jurnal Hukum, Tahun 2009.
- Lidia Febrianti, *Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan*, UIR Law Review, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Volume 01, Nomor 01, April 2017

Selvi Harvia Santri, 2017. *Prinsip Utmost Good Faith Dalam Perjanjian Asuransi Kerugian*, UIR Law Review, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Volume 01, Nomor 01, April

C. Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

D. Internet

Gede arya wiryana, Masa Depan *Outsourcing* Di Indonesia, artikel ini diakses pada 2 April 2018 dari <http://puzzlemind.com/masa-depan-outsourcing-di-Indonesia.html>.

<http://artonang.blogspot.co.id/2014/12/perlindungan-upah-dan-pengupahan.html>, diakses pada tanggal 27 November 2018

<http://ekoxi.blogspot.co.id/2009/12/sistem-upah-yang-berlaku-di-indonesia.html>, 08 Desember 2018

<http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 08 Desember 2018.

<http://fikamaliq.blogspot.co.id/2014/02/perlindungan-hukum-tenaga-kerja.html>,.

<http://pekanbaru.tribunnews.com/2017/11/14/umk-pekanbaru-2018-naik-874-persen-harus-tunggu-persetujuan-gubri>, diakses pada tanggal 08 Desember 2018

<http://www.kajianpustaka.com/2013/04/perlindungan-hukum-terhadap-pekerja.html>, diakses pada tanggal 09 Desember 2018

<https://id.wikipedia.org/wiki/Gaji>, diakses pada tanggal 08 Desember 2018

<https://id.wikipedia.org/wiki/Hak>, diakses pada tanggal 09 Desember 2018

<https://kurnianingsih31207335.wordpress.com/2010/04/18/bab-vii-kesepakatan-kerja-bersama/> diakses pada tanggal 08 Desember 2018