BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dengan pekerja merupakan suatu hal yang saling berkaitan, dimana perusahaan membutuhkan jasa pekerja dalam menjalankan aktivitas perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tetapi di sisi lain, pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memiliki sumber penghasilan atau biasa dikenal dengan gaji, upah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya guna menopang kebutuhan pribadi dan keluarga.

Hubungan interdependen ini membutuhkan pengelolaan komunikasi dan kontrak yang jelas antara perusahaan dengan karyawannya agar tidak terjadi salah pengertian dan kerugian di antara kedua belah pihak. Namun, pada kenyataannya sangat sulit untuk menyeimbangkan tunjangan secara adil antara karyawan dan perusahaan. Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan operasional bisnis, sehingga perusahaan berkewajiban untuk menciptakan kesejahteraan bagi karyawannya dengan menawarkan kompensasi berupa uang, gaji atau upah.

Dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang berkualitas agar dapat memiliki daya saing di pasaran yang kuat, maka kompetisi dalam

dunia bisnis yang semakin melonjak ini menuntut sebuah perusahaan agar melakukan efisiensi biaya dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Priagung luhur).

Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk mengefisienkan biaya produksi adalah dengan menggunakan sistem outsourcing. Dengan sistem outsourcing, perusahaan dapat menekan nilai atau biaya perusahaan untuk membayar sumber daya manusia yaitu pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan tersebut.

Tenaga kerja outsourcing dengan keahlian khusus di bidang tertentu akan digunakan oleh perusahaan untuk membantu menjalankan sistem kerja perusahaan sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sehingga dengan adanya bentuk outsourcing tenaga kerja, perusahaan dapat meminimalkan biaya tenaga kerja dengan memaksimalkan kontribusi karyawan secara optimal.

Dunia outsourcing atau outsourcing sering disebut sebagai penyedia jasa tenaga kerja. Outsourcing itu sendiri adalah praktik mempekerjakan tenaga kerja yang digunakan untuk melakukan pekerjaan suatu bisnis sebagai pihak ketiga, melalui bisnis yang menyediakan tenaga kerja untuk pekerjaan outsourcing tersebut.

Penerapan sistem *outsourcing* di Indonesia sendiri tidak diatur secara rinci didalam undang-undang, dimana outsourcing dibahas sesaat setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang

Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan dan tenaga kerja harus memperhatikan peraturan terbaru tentang perusahaan yang menyerahkan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain.

Sebagaimana tertuang dalam UU Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah pelaksana UU Cipta Kerja yakni Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang diberlakukan pada Februari 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja PP 35/2021, dimana dengan peraturan ini, pemerintah juga mengubah istilah *Outsourcing* menjadi Alih Daya.

Peraturan *Outsourcing* sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dapat mengalihdayakan separuh pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui dua jenis/tipe *outsourcing* yaitu penyedia lapangan kerja (*job supply*) atau penyediaan tenaga kerja (*labor supply*).

Kemudian, Pasal 65 dan Pasal 66 mengatur penggunaan tenaga kerja dan penyediaan layanan kepada pekerja atau pemberi kerja, termasuk jenis dan pengaturan tenaga kerja pendukung yang dapat dipekerjakan atau kegiatan pendukung yang dapat diborongkan atau kegiatan jasa penunjang yang dapat dilakukan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pasal 65 dan Pasal 66 juga mengatur akibat dari tidak

dipenuhinya persyaratan penyerahan sebagian pekerjaan, yaitu beralihnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Selain itu, pembatasan dan ketetapan kegiatan/jasa penunjang yang bisa dilaksanakan secara *Outsourcing* lebih dahulu diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain sebagaimana diubah kedua kalinya dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Permenaker *Outsourcing* mengacu pada UU Ketenagakerjaan dan Peraturan mengenai *Outsourcing* sebelum diundangkannya UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, untuk pemborongan pekerjaan, perusahaan harus menyatakan terlebih dahulu jenis kegiatan pendukung yang akan diserahkan ke perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja daerah tempat pekerjaan dilakukan, setelah itu perjanjian pemborongan pekerjaan harus didaftarkan ke Disnaker.

Sedangkan untuk pemberian jasa pekerja/buruh, pengusaha hanya dapat menyerahkan setengah dari kegiatan penunjangnya kepada pengusaha penyedia jasa pekerja/buruh untuk 5 jenis kegiatan penunjang yaitu: jasa keamanan; *catering*; angkutan bagi pekerja/buruh; *cleaning services*; dan kegiatan jasa penunjang dalam sektor perminyakan dan pertambangan, selanjutnya perusahaan harus melakukan pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada Disnaker untuk dilaksanakan pemantauan.

Selain itu, perusahaan pengguna jasa sekadar bisa menerima pengalihan pekerjaan untuk kegiatan penunjang (*non-core*) yang ditentukan berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan oleh asosiasi sektor usaha yang bersangkutan. Terkait izin, perusahaan alih daya baik pemborongan maupun penyedia jasa pekerja/buruh perlu memperoleh izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

PP 35/2021 membanjarkan mengenai Alih Daya dalam Bab III Pasal 18 sampai dengan Pasal 20. PP 35/2021 membanjarkan mengenai hubungan kerja antara perusahaan Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan, yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis. PP 35/2021 juga memuat tentang upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilakukan sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi kewajiban perusahaan Alih Daya.

PP 35/2021 juga memuat tentang ketentuan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh yang berlandaskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) jika terjadi pergantian perusahaan Alih Daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. Ketentuan pengalihan perlindungan hak tersebut adalah jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja/buruh yang tanggung jawabnya berada pada perusahaan Alih Daya. PP 35/2021 juga membanjarkan bahwa perusahaan Alih Daya wajib berbentuk Badan Hukum dan hendak memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

Perihal perizinan, sebelumnya diatur bahwa izin perusahaan Alih Daya (*job supply/labor supply*) diagihkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, sementara setelah UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, izin perusahaan Alih Daya, dalam bentuk perizinan berusaha, diberikan oleh Pemerintah Pusat berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditentukan oleh Pemerintah Pusat (NSPK).

Menurut hasil penelitian Hamid Mustofa (2013) pihak yang pro dengan adanya sistem *outsourcing* adalah pihak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* beserta pemerintah, hal tersebut terjadi lantaran sistem *outsourcing* dapat mengurangi jumlah pengangguran bagi

pemerintah. Pihak kontra adalah pegawai *outsourcing* sendiri, dikarenakan adanya sistem *outsourcing* dirasa merupakan suatu bentuk diskriminasi terhadap pemberian hak antara pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap perusahaan.

Selama melakukan pekerjaan, tenaga kerja *outsourcing* dengan tenaga kerja tetap perusahaan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang sama. Namun di dalam praktiknya, hak yang diperoleh tenaga kerja *outsourcing* berbeda dengan hak pekerja tetap perusahaan. Jumlah upah/gaji yang akan diberikan merupakan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja. Sehingga pekerja memperoleh upah yang layak dari perusahaan.

Kelebihan atau manfaat dari tenaga kerja *outsourcing* yang lebih banyak merugikan pihak tenaga kerja *outsourcing* haruslah lebih memperoleh perhatian yang baik dari pemerintah maupun perusahaan pengguna. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mutualplus Global Resources Makassar untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* apakah telah sesuai dengan penerapan pengupahan yang berpedoman pada Undang-Undang untuk menentukan upah yang adil terhadap pengupahan tenaga kerja *outsourcing*.

B. Fokus Penelitian

Bagaimana sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* yang diterapkan pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan manfaat bagi pihak-pihak yang berkaitan, yakni sebagai berikut:

1. Bagi Institusi/Perusahaan

   Memberikan sumbangan wacana pikiran serta motivasi kepada pemerintah maupun lembaga yang terkait khususnya pada lembaga PT. Mutualplus Global Research Makassar agar dapat mengevaluasi dan memberikan kebijakan-kebijakan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan tenaga kerjanya.

2. Bagi Mahasiswa

Menambah wawasan ilmu demi kompetensi diri, kecerdasan intelektual dan emosional, serta mengetahui terkait sistem pengupahan dalam praktik *outsourcing.*

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Sistem

Secara etimologi, sistem berasal dari bahasa latin *system* atau bahasa yunaninya *sustema* yang berarti suatu kesatuan, dimana terdiri dari unsur-unsur atau komponen-komponen yang dihubungkan satu sama untuk memudahkan dalam memahami berbagai hal.

Secara umum sistem dipahami sebagai suatu kesatuan, baik nyata maupun abstrak yang terdiri dari berbagai komponen atau unsur yang saling berkaitan, saling mendukung, dan secara keseluruhan bersatu dalam satu kesatuan untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Sistem adalah suatu paduan atau kombinasi yang terdiri dari beberapa unsur/elemen yang dihubungkan dalam satu kesatuan untuk memperlancar arus informasi dan materi/energi guna mencapai suatu tujuan tertentu. Kata sistem umumnya digunakan di berbagai bidang, sehingga artinya akan bervariasi tergantung pada bidang yang dimaksud. Tetapi, secara umum istilah sistem menunjuk pada sekumpulan benda yang saling memiliki keterkaitan satu sama lainnya (M.Prawiro, 2018).

2. Pengertian Upah

Upah berdasarkan Undang-Undang adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditentukan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan yang termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Bab I, pasal 1, Ayat 30).

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah sebagai pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah/gaji itu belum mencukupi kebutuhan hidup para pekerja sepantasnya. Upah sebenarnya adalah salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha/perusahaan dan buruh atau karyawan serta pemerintah.

Upah merupakan jumlah total yang ditentukan untuk menggantikan jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja selama periode dan syarat tertentu. Upah juga adalah suatu bentuk penerimaan kerja yang berfungsi menjaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan

Undang-Undang dan Peraturan dan dibayar berdasarkan kontrak kerja antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan.

Upah Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Sedangkan secara terminologi gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh pemberi kerja/perusahaan kepada pekerja/karyawan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang, yang ditentukan dengan kesepakatan atau peraturan dan dibayar berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha/perusahaan dengan pekerja/karyawan.

Manfaat lain yang diperoleh dari upah juga adalah alat untuk mengikat membentuk loyalitas tenaga kerja untuk bekerja. Pada perusahaan yang bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Om.makplus, 2015)

3. Tujuan Pengupahan

Tujuan diberikannya gaji/upah dari pemberi kerja kepada pekerja yang telah menyelesaikan suatu pekerjaan, antara lain:

a. Mampu menarik tenaga kerja yang terampil/berkualitas

Perusahaan tidak hanya sekedar perlu memenuhi kewajiban normatifnya, tetapi sekaligus ingin agar pekerja profesional yang mereka butuhkan untuk menjalankan perusahaan tertarik untuk melamar dan akan berkomitmen penuh pada perusahaan tersebut.

b. Memotivasi tenaga kerja untuk berprestasi tinggi

Tenaga kerja yang telah bergabung dalam perusahaan wajib memberikan kontribusi yang semaksimal mungkin sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaa. Untuk itu kebijakan dan sistem imbalan harus dirancang sedemikian rupa sehingga tenaga kerja terdorong untuk berkontribusi dan berkinerja terbaik.

c. Mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM)

Salah satu misi yang harus dilakukan perusahaan adalah secara bertahap memperbarui teknologi dan memodernisasi sistem operasi, sehingga kualitas sumber daya manusia harus ditingkatkan ke standar tertentu.

d. Membantu mengendalikan imbalan tenaga kerja

Dengan manajemen yang baik, pimpinan perusahaan akan mengendalikan kenaikan biaya tenaga kerja agar sesuai dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja yang diharapkan.

4. Kebijakan Pemerintah tentang Pengupahan

Pemerintah telah mengatur ketentuan kebijakan pengupahan yang melindungi hak-hak para tenaga kerja, yang tercantum di dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 88, 89, dan 90. (kompas.com, 2020)

a. Pasal 88, menyatakan:

1) Memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
    a) Upah minimum;
    b) Upah kerja lembur;
    c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
    d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
    e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
    f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
    g) Denda dan potongan upah;
    h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;

i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

j) Upah untuk pembayaran pesangon; dan

k) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

l) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

b. Pasal 89, menyatakan:

1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat (3) huruf a dapat terdiri atas:

a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

2) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

3) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

4) Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

c. Pasal 90, menyatakan:

1) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89.
2) Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasa 89 dapat dilakukan penangguhan.
3) Tata cara penangguhan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dalam Keputusan Menteri

5. Komponen Gaji/Upah

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE/07/MEN/1990 Tahun 1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, terdapat 3 komponen gaji yang dibutuhkan untuk membentuk penghasilan untuk karyawan.

a. Upah pokok

Upah pokok merupakan upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja sesuai dengan tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan kesepakatan. Dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dijelaskan lebih lanjut kalau besaran komponen upah pokok sedikitnya 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap.

b. Tunjangan tetap

Tunjangan tetap merupakan suatu pembayaran yang dilakukan secara teratur dan dibayarkan kepada tenaga kerja dan keluarganya. Tunjangan tetap dibayarkan bersama dengan upah pokok, dan tidak berkaitan dengan kehadiran atau kinerja tenaga kerja dalam perusahaan. Tunjangan tetap dapat berupa tunjangan anak, tunjangan perumahan, tunjangan istri dan lain sebagainya. Tunjangan makan dan tunjangan transportasi juga dapat dimasukkan ke dalam komponen ini karena tidak berkaitan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

c. Tunjangan tidak tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang diberikan secara langsung pada pekerja dan keluarganya, serta tidak berkaitan dengan pekerja. Sesuai dengan namanya, tunjangan ini diberikan secara tidak tetap dan tidak bersamaan dengan upah pokok. Umumnya, tunjangan tidak tetap ini berkaitan dengan kehadiran atau kinerja karyawan. Misalkan, tunjangan makan hanya akan diberikan berdasarkan jumlah hari tenaga kerja datang bekerja di kantor. Dengan demikian, tunjangan makan ini termasuk dalam komponen tunjangan tidak tetap. (DINA LATHIFA, 2019)

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Upah

Penentuan besaran upah seorang tenaga kerja dapat dipengaruhi dan didasarkan pada faktor-faktor berikut:

a. Ketetapan pemerintah

Semua pekerja berhak memperoleh penghasilan yang menjamin kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk menentukan tingkat upah di beberapa perusahaan digunakan peraturan pemerintah tentang upah minimum regional (UMR) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK).

b. Tingkat upah di pasaran

Tingkat upah yang berlaku di pasaran dapat diperoleh melalui survei besaran upah oleh perusahaan lain yang sejenis yang beroperasi pada bidang yang sama. Perusahaan dapat menentukan besaran upah tenaga kerjanya melalui data survei dengan cara menyamakan atau melebihkan sedikit dari harga pasar yang berlaku, tergantung dari strategi dan kemampuan perusahaan tersebut.

c. Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan dalam membayarkan upah tenaga kerja tergantung pada keuangan perusahaan.

d. Kualifikasi SDM yang digunakan

Saat ini, tingkat teknologi yang digunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kemahiran sumber daya manusia perusahaan. Semakin maju teknologi, semakin terampil pula sumber daya manusianya. Selain itu, segmen pasar dimana perusahaan beroperasi juga menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusia.

e. Kemauan perusahaan

Perusahaan terkadang tidak ingin khawatir tentang faktor-faktor seperti harga pasar dan sejenisnya, perusahaan hanya berpegang pada apa yang menurut mereka masuk akal/wajar.

f. Tuntutan pekerjaan

Tuntutan para tenaga kerja dan kemauan perusahaan seringkali dipertemukan dalam meja perundingan melalui musyawarah atau negosiasi. (wongdesmiwati, 2013)

7. Pengertian Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan suatu negara seringkali didasarkan pada filosofi atau teori yang dianut oleh negara tersebut. Teori dasar sistem pengupahan secara fundamental dapat dibedakan dari dua ekstrem. Ekstrim yang pertama didasarkan pada ajaran karl marx mengenai teori nilai dan pertentangan kelas. Ekstrim yang kedua didasarkan pada teori peningkatan produk marjinal berdasarkan asumsi perekonomian bebas.

Sistem pengupahan ekstrem pertama biasa dipraktikkan di negara-negara komunis, sedangkan ekstrem kedua biasa digunakan di negara-negara ideologis kapitalis. (samhis setiawan, 2021)

Sistem pengupahan merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan seberapa besar imbalan yang diterima bagi karyawan. Kompensasi ini merupakan pembayaran atau gaji yang akan diterima pekerja sebagai imbalan atas hasil kerja kerasnya selama bekerja. Dengan demikian, sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditentukan oleh sistem tersebut.

Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada empat fungsi pengupahan yaitu:

a. Menjamin kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarganya
b. Mencerminkan imbalan/penghargaan atas hasil pekerjaan seseorang
c. Memberikan insentif untuk mendorong peningkatan
d. Produktivitas tenaga kerja.

8. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 1 Tenaga kerja adalah setiap orang yang mempunyai kemampuan bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Pengertian tentang

tenaga kerja sangat banyak dikemukakan. (PT Mid Solusi Nusantara, 2022)

M.M Papayungan dalam tulisan Yunuf Assagaf (2016), ia mengatakan pengertian tenaga kerja adalah jumlah suatu penduduk pada suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada sebuah permintaan dari konsumen, dan mereka mau berpartisipasi kedalam aktifitas poroduksi tersebut.

Ika Yunia Fauzia dan Abdul kadir Riyadi (2015) Gates menyatakan "*The thing that holding Microsoft back is simply how hard we find it to go out and recruit the kind of people we want to grow our research team*" keunggulan suatu perusahaan terpusat pada sumber daya insani yang dimilikinya. Karena dari beberapa faktor produksi (tanah, modal, tenaga kerja, dan manajemen/kewirausahaan) sebenarnya sumber daya insani adalah faktor penggerak utama.

Sumber daya insani merupakan human capital yang berperan lebih besar dibandingkan modal financial. Apabila sebuah sumber daya insani memenuhi prasyarat yang ada dan bisa diandalkan sebagai human capital karena memiliki kompetensi dan integritas yang baik, maka sumber daya lainnya berupa keuangan dan teknologi akan terjaga dengan baik.

9. Klasifikasi Tenaga Kerja

Dalam pelaksanaan ketenagakerjaan, perusahaan dan tenaga kerja terikat oleh suatu hubungan hukum melalui suatu kontrak kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (kompas.com, 2022). Adapun beberapa klasifikasi tenaga kerja sebagai berikut:

a. Tenaga kerja berdasarkan kualitasnya

Berdasarkan kualitasnya tenaga kerja terbagi atas 4, yaitu:

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah mereka yang pengetahuan dan keahliannya di bidang tertentu diperoleh dari pendidikan formal.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah mereka yang memperoleh keahlian atau keterampilan melalui pendidikan nonformal seperti pelatihan kejuruan.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Jenis tenaga kerja ini tidak mengharuskan seseorang memiliki keahlian tertentu.

4) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja memiliki artian bahwa mereka yang belum mencapai usia pekerja atau mereka yang telah mencapai usia kerja tetapi tidak dapat bekerja karena alasan tertentu.

b. Tenaga kerja berdasarkan batas kerja

Berdasarkan batas kerja, tenaga kerja terbagi atas 2 yaitu:

1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah penduduk usia 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan lain-lain.

c. Tenaga kerja berdasarkan penduduknya

Berdasarkan penduduknya, tenaga kerja terbagi atas 2 yaitu:

1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang dianggap mampu dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Mereka yang berusia 15 sampai 64 tahun adalah orang yang dikategorikan tenaga kerja.

2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak ingin bekerja, mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun.

10. Tenaga Kerja Alih Daya *(Outsourcing*)

a. Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing merupakan pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau mengalihkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama (Muchlisin Riadi, 2018).

b. Sejarah *Outsourcing* di Indonesia

Kebijakan *Outsourcing* dikeluarkan dan diberlakukan ketika Megawati Soekarno Putri menjabat sebagai Presiden Republik Indonesia periode 2001-2004, sebagaimana diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan berlakunya UU Ketenagakerjaan, sehingga keberadaan perusahaan *outsourcing* di Indonesia menjadi legal. Perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* yang berbentuk badan hukum wajib menghormati dan memenuhi hak-hak pekerja. Pengumuman peraturan pemerintah yang melegalkan outsourcing

memicu protes di banyak kalangan saat itu, karena dinilai tidak memberikan kejelasan tentang status dan kepastian kesejahteraan pekerja *outsourcing*.

Para karyawan *outsourcing* tidak menerima tunjangan dari pekerjaan yang mereka lakukan seperti karyawan tetap, dan waktu kerja tidak pasti karena tergantung kesepakatan kontrak. Pegawai *outsourcing* berstatus tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa, artinya perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* tidak memiliki kewajiban terhadap tunjangan tenaga kerja *outsourcing* yang bersangkutan (Admin DSLA, 2022).

c. Peraturan *outsourcing* (alih daya)

Peraturan hukum *outsourcing* diatur dalam UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64, 65, dan 66 sebagai berikut:

Menurut Pasal 64 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Menurut Pasal 65 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa: “Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

1) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
   a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
   b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
   c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
   d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.
2) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.
3) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pad perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
5) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara

tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

6) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59.
7) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
8) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Menurut Pasal 66 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa:

1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang

atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
   a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
   b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
   c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
   d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

d. Revisi UU Cipta Kerja terhadap UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003.

Tabel 1. Revisi UU Ketenagakerjaan

UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003	UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020	Peraturan Turunan UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020
Pasal 64 dan Pasal 66 dihapus	(Pasal 81 No.18 dan No.19) penghapusan pasal 64 dan pasal 65	
Pasal 66 1. Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk	**(Pasal 81 No.20) perubahan pasal 66** 1. Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang	**PP 35/2021 Pasal 18** 1. Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.

melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. 2. Penyedia jasa pekerja /buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut: a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh	dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu. 2. Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesehjateraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.	2. PKWT atau PKWTT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat secara tertulis. 3. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya. 4. Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/ atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;	3. Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus, mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada. 4. Perusahaan alih daya sebagaimana	

c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat	dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat. 5. Perizinan Berusaha sebagaimana yang dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. 6. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha	

pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. 3. Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. 4. Dalam hal ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan hurf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan	sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.	

penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.		
		PP 35/2021 Pasal 19 1. Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. 2. Persyaratan pengalihan pelindungan hak

		sebagaimanadimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya. 3. Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh.
		PP 35/2021 Pasal 20 1. Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.

		2. Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai norma, standar, prosedur, dan kriteria perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(Sumber : Gajimu.com, 2022)

e. Perjanjian dalam *outsourcing*

Hubungan kerja sama antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dalam suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berupa perjanjian kerja borongan atau perjanjian penyedia jasa tenaga kerja. Perjanjian dalam *outsourcing* wajib memenuhi ketentuan dari UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyediaan jasa pekerja, ada dua tahapan yang perlu dilalui, yaitu kontrak antara perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dan kesepakatan yang dibuat oleh kedua perusahaan secara tertulis.

Persyaratan pekerjaan yang dapat diterapkan pada perusahaan lain harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1) Dilaksanakan secara terpisah dari kegiatan utama.
2) Dilaksanakan dari perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
3) Merupakan kegiatan pendukung perusahaan secara keseluruhan.
4) Tidak ada intervensi langsung dalam proses produksi.
5) Dalam penempatan tenaga kerja, maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar biaya pengelolaan (*management fee*) kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
6) Perjanjian/kesepakatan perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan karyawan.

Penyediaan jasa pekerja/buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1) Adanya hubungan kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.
2) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memenuhi persyaratan dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.

3) Pemenuhan hak-hak seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul adalah tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Kontrak kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* dilakukan menurut jangka waktu kontrak kerja sama antara perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna jasa. Artinya apabila perusahaan pengguna jasa ingin memutuskan kerja samanya dengan perusahaan penyedia jasa, maka kontrak kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing* akan berakhir secara bersamaan (Asnawi, 2015).

f. Hubungan secara hukum antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*

Hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* terikat dalam suatu perjanjian kerjasama. Apabila timbul permasalahan hukum dalam hubungan kerja ini, maka pekerja yang dipekerjakan kembali harus mematuhi Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pemberi kerja, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Peraturan Perusahaan (PP) memuat hak dan kewajiban

yang terikat dalam Peraturan Ketenagakerjaan Bersama (PKB) antara perusahaan dengan pekerja outsourcing dan disepakati oleh para pihak (Arlina Template).

B. Penelitian Terdahulu

Salsabila Amalia (HAMDUN, 2019) melakukan penelitian tentang Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. Mutualplus Global Resources Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan pada tenaga kerja *outsourcing* pada tenaga kerja *outsourcing* PT. Mutualplus Global Resources Malang menurut perspektif ekonomi islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* dalam perspektif ekonomi islam pada PT. Mutualplus Global Resources Malang tidak sesuai dengan teori pengupahan secara ekonomi islam.

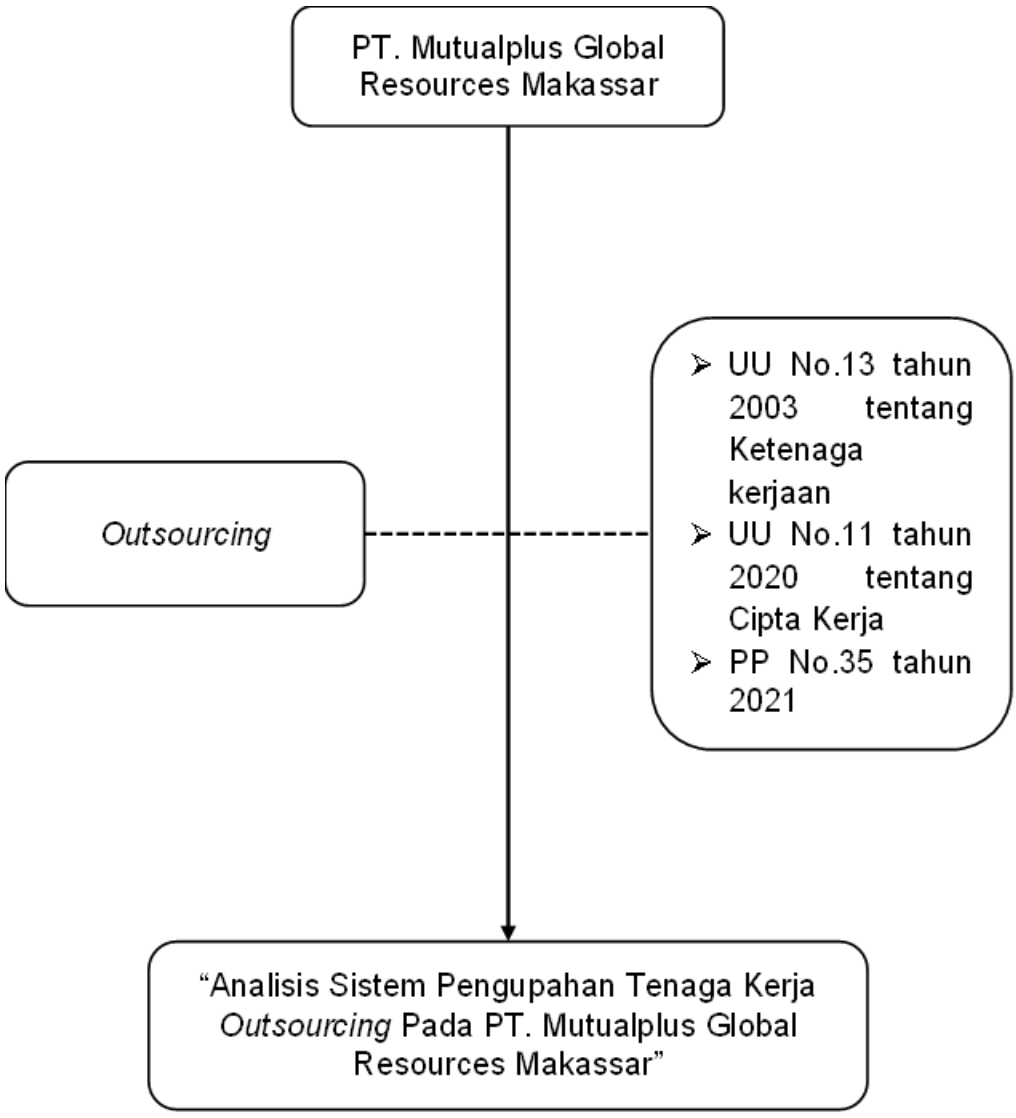
(Ahmad fathir dean ariandi, 2018) melakukan penelitian tentang praktik *outsourcing* dalam derspektif UU Ketenagakerjaan di beberapa perusaahaan di kota Balikpapan. Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data deskriptif tentang praktik outsourcing undang-undang ketenagakerjaan, di sisi lain untuk mengetahui faktor-faktor kunci perusahaan menerapkan praktik *outsourcing.* Hasil penelitian menemukan bahwa ditemukan beberapa pelanggaran pada penerapan *outsourcing* di kota Balikpapan yakni adanya vendor yang belum berbadan hukum atau

masih dalam bentuk CV sehingga melanggar UU Ketenagakerjaan pasal 65 ayat (3) di sisi lain klausul TUPE yang menjadi hasil putusan judicial review atas pasal-pasal *outsourcing* oleh MK tidak tertuang dalam perjanjian *outsourcing* padahal status pekerja masih dalam bentuk PKWT.

Agus (Guntoro, 2016) melakukan penelitian mengenai Analisis Pengupahan *Outsourcing* pada Karyawan PT. Deta Sukses Makmur dalam Perspektif Ekonomi Islam. Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana perspektif Islam terhadap sistem pengupahan *outsourcing* khususnya di PT. Deta Sukses Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Deta Sukses Makmur memberikan upah kepada karyawan outsourcing secara tepat waktu dan gaji tetap sesuai dengan standar Upah Minimum Daerah/Kota (UMK) yang telah disepakati. Tetapi, praktik pengupahan *outsourcing* pada karyawan di PT. Deta Sukses Makmur belum sepenuhnya memenuhi karakteristik ekonomi Islam, karena tidak secara transparan memenuhi nilai keadilan dan kejujuran terhadap komponen upah yang diberikan kepada tenaga kerja *outsourcing.* Sedangkan dalam perjanjian kerja *outsourcing* juga belum sesuai menurut Islam. Karena ada pegawai yang di-PHK merasa dirugikan dan tidak berhak atas tunjangannya yaitu gaji yang jelas dan pekerjaan tetap.

C. Kerangka Konseptual

Secara garis besar, penelitian yang akan dilaksanakan dapat diuraikan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode studi kasus yang diambil dari sebuah kasus pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar. Dalam penelitian kualitatif untuk menentukan unit analisis dan informan haruslah relevan dengan masalah yang diteliti. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar. Informan yang digunakan dalam penlitian ini adalah pihak PT. Mutualplus Global Resources Makassar, khususnya beberapa tenaga kerja yang berstatus tenaga kerja *outsourcing*.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Tempat melakukan penelitian adalah di daerah Kota Parepare. Dari daerah ini diperoleh data sebagai bahan analisis. Penelitian ini akan dilaksanakan di berbagai perusahaan di kota parepare yang dimana memiliki pekerja *Outsourcing* yang berasal dari PT. Mutualplus Global Resources Makassar pada bulan November 2021 sampai dengan bulan Januari 2022.

C. Informan

Informan dari penelitian ini adalah pekerja *Outsourcing* dari PT. Mutualplus Global Resources Makassar sebanyak 12 dari 50 pekerja yang tersebar di setiap Perusahaan dikota parepare. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah kurang dari 100% dari jumlah populasi dijadikan sumber.

D. Defisi Operasional Variabel

1. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Upah di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada empat fungsi upah yaitu:

a. Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya
b. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
c. Menyediakan insentif untuk mendorong peningkata
d. produktivitas kerja.

2. Tenaga Kerja *Outsourcing*

Tenaga kerja *Outsourcing* adalah pengguna tenaga kerja dari pihak ketiga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu. Saat sebuah perusahaan merekrut pekerja *outsourcing*, perusahaan

pun bisa bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing* yang memang sudah merekrut pekerja yang ahli dibidangnya.

Sedangkan, untuk perusahaan *outsourcing* adalah perusahaan yang memang menyediakan sebuah jasa atau menyalurkan tenaga kerja yang memiliki keahlian tertentu untuk disalurkan kepada perusahaan yang membutuhkan.

Jasa *outsourcing* adalah salah satu solusi yang diambil oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia demi menyelesaikan berbagai pekerjaan teknis. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang mengandalkan tenaga kerja *outsourcing* dibandingkan dengan perusahaannya.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh berbetuk kalimat, tanggapan, keterangan, bagan, gambar yang berkaitan dengan objek yang diteliti baik dalam bentuk lisan maupun tulisan.

2. Sumber Data

a. *Person*, yaitu data yang berbentuk hasil wawancara langsung dengan direktur dan juga para pekerja *outsourcing* untuk mengetahui tentang sistem pengupahan tenaga kerja *Outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar.

b. ***Paper*****,** yaitu data yang diperoleh dari bukti-bukti pencatatan yang ada pada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) serta data yang terdapat pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar.

c. ***Place*****,** yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian di PT. Bank Central Asia yang memiliki tenaga kerja *outsourcing* dari PT. Mutualplus Global Resources Makassar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang penulis lakukan merupakan teknik pengumpulan data secara kualitatif yaitu berupa pengumpulan data dalam bentuk kata, kalimat, pernyataan dan gambar. Dalam pelaksanaannya, penulis melakukan teknik pengumpulan data melalui:

1. Observasi

Dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan kita dapat memperoleh gambaran, dari hasil observasi tersebut, kita akan memperoleh gambaran yang jelas tentang masalahnya dan mungkin petunjuk-petunjuk tentang cara pemecahannya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan melalui via telepon antara pengumpul data ataupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara akan lebih kridibel atau dapat dipercaya jika di dukung oleh dokumentasi.

G. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dalam empat langkah, yaitu: reduksi data, penyajian data, inferensi dan verifikasi mentah, dan penarikan kesimpulan akhir. Untuk menggunakan teknik ini, peneliti membuat format atau panduan untuk observasi, wawancara, dan dokumen dengan mengorganisasikan data ke dalam kategori, menggambarkannya ke dalam unit, mensintesiskannya, mengaturnya menjadi model, memilih apa yang penting dan apa yang harus diselidiki, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Untuk melakukan analisis data, peneliti harus mengikuti beberapa langkah. Langkah-langkah tersebut adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pengumpulan data penelitian yang peneliti temukan setiap saat untuk memperoleh data yang banyak,

apabila peneliti mampu menerapkan metode observasi, wawancara atau dari berbagai dokumen yang berhubungan dengan subjek yang diteliti. Banyaknya data mengenai upah pekerja outsourcing yang diperoleh di lapangan, untuk itu perlu dicatat secara cermat dan rinci melalui reduksi data.

Data tersebut lalu direduksi yaitu dirangkum, dipilih yang utama dan yang penting. Dengan demikian data tentang sistem pengupahan tenaga kerja *Outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data tambahan dan menemukan saat dibutuhkan.

2. Penyajian data (data display)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah menampilkan data. Menyajikan data sistem pengupahan tenaga kerja *Outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar dalam penelitian dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Pendisplayan data yang digunakan untuk menyajikan data untuk penelitian ini adalah teks naratif atau deskriptif, beserta tabel untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian.

3. Mengambil Kesimpulan atau Verifikasi

Mengambil kesimpulan merupakan analisis lanjutan dari reduksi data dan display data sehingga data dapat disimpulkan, dan peneliti masih berpeluang untuk menerima masukan. Kesimpulan awal tentang sistem pengupahan tenaga kerja *Outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar yang dikemukakan masih bersifat sementara. Ketika mengumpulkan data, peneliti mencari makna dari setiap gejala yang diperoleh di lapangan, mencatat frekuensi atau pola kemungkinan penjelasan dan konfigurasi, alur sebab akibat, dan klausa. Selama penelitian masih berlangsung, setiap kesimpulan yang ditetapkan terus diuji sampai diperoleh kesimpulan yang valid dan pasti.

BAB IV
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah PT. Mutualplus Global Resources

PT. Mutualplus Global Resources adalah konsultan manajemen sumber daya manusia yang bergerak di bidang jasa rekrutmen, alih daya dan tes psikologi untuk kepentingan seleksi calon karyawan. Pendiri dari PT. Mutualplus Global Resource adalah Zaenal Abidin, S.H., M.Si. yang merupakan sarjana fakultas hukum Universitas Brawijaya pada tahun 1985 dan magister sains jurusan sumber daya manusia dari Universitas Indonesia pada tahun 2000. PT. Mutualplus Global Resources sudah berdiri sejak tahun 2000 berpusat di Jakarta, dan saat ini telah mempunyai 19 kantor yang tersebar diseluruh Indonesia, diantaranya: Medan, Padang, Pekanbaru, Palembang, Lampung, Serang, Purwakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Malang, Surabaya, Denpasar, Pontianak, Banjarmasin, Balikpapan, Makassar, Manado, dan Kendari (PT. Mutualplus Global Resources).

B. Visi dan Misi PT. Mutualplus Global Resources

Nilai-Nilai :

1. Semangat pelayanan (Sebagai jiwa yang menghidupi).
2. Kerjasama (Sebagai sumber kekuatan).

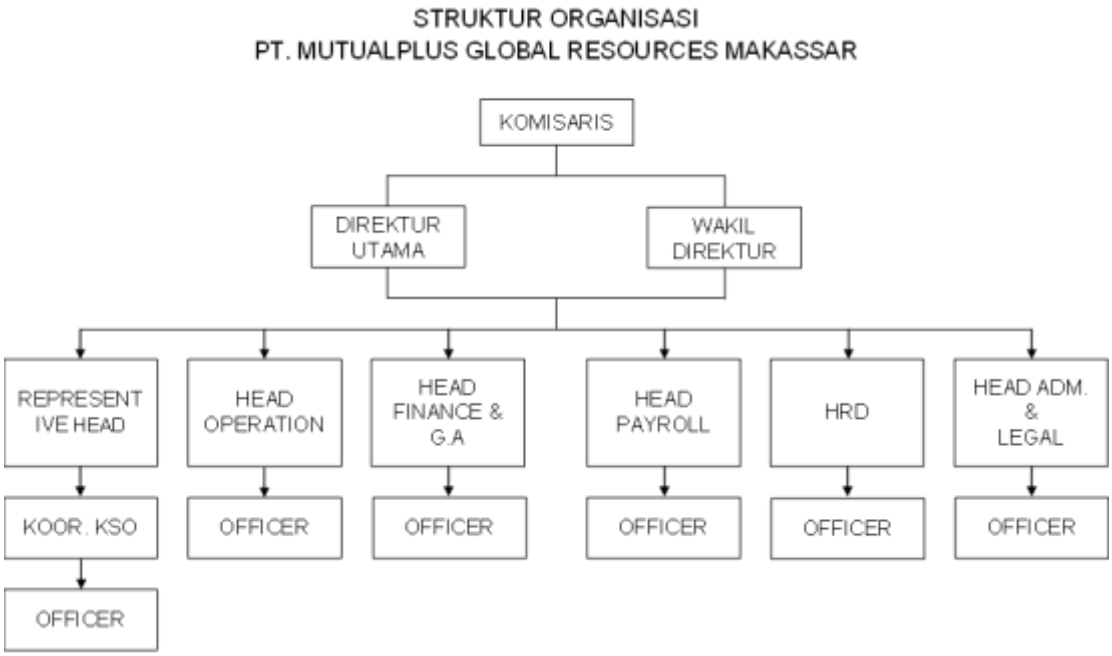
3. Integritas (Sebagai Landasan).

Adapun visi PT.Mutualplus Global Resources sebagai berikut:

1. Menjadi sumber dan mitra bagi organisasi bisnis
2. Memberikan solusi terpadu dalam mengantisipasi dan memecahkan masalah

Adapun misi PT.Mutualplus Global Resources adalah “Menjadi tim reputasi dalam pengembangan orang dan organisasi”.

C. Struktur Organisasi PT. Mutualplus Global Resources Makassar



Gambar 2. Struktur Organisai Perusahaan
(Sumber: PT. Mutualplus Global Resources)

D. Perjanjian Kontrak

Jenis kontrak yang digunakan PT. Mutualplus Global Resources Makassar kepada karyawan *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) **(Lampiran 01)**. Kedua belah pihak telah setuju untuk melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Sistem Pengupahan *Outsourcing* PT. Mutualplus Global Resources Makassar

Sistem pengupahan pada karyawan *outsourcing* di PT. Mutualplus Global Resources Makassar tidak didasarkan senioritas maupun masa kerja. Semua karyawan outsourcing akan menerima gaji pokok yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama, baik bagi mereka yang telah bekerja sebelumnya maupun untuk karyawan/tenaga kerja baru, ini merajuk pada Pasal 88A ayat (1) dan (2) UU No.13 tahun 2003 yang berbunyi “Setiap pekerja berhak memperoleh upah yang sama untuk pekerjaan yang sama nilainya”. Namun, tergantung pada prestasi kerja karyawan, gaji yang diperoleh dari tunjangan bagi hasil akan berbeda. Perbedaan gaji pokok juga didasarkan pada keterampilan khusus dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan outsourcing. Selain gaji pokok, PT. Mutualplus Global Resources Makassar juga memberi Tunjangan Hari Raya (THR), gaji lembur, insentif, dan kompensasi kepada karyawannya baik itu karyawan *outsourcing* maupun karyawan tetap.

Sistem pengupahan untuk karyawan pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar menerapkan dua jenis pembayaran tergantung perjanjian dengan perusahaan klien, yaitu:

1. Dimana seluruh biaya tenaga kerja yaitu gaji pokok, lembur dan tunjangan lainnya, dihitung dan ditagihkan ke perusahaan klien terlebih dahulu dan kemudian dibayarkan kepada karyawan.
2. Seluruh biaya tenaga kerja ditanggung oleh PT. Mutualplus Global Resources terlebih dahulu dan dibayarkan kepada tenaga kerja, kemudian setelahnya baru ditagihkan kepada perusahaan klien sesuai perjanjian dengan perusahaan pengguna.

Untuk keuntungan atau *fee management* yang diperoleh PT. Mutualplus Global Resources didapatkan langsung dari perusahaan pengguna jasa (klien), sehingga mereka tidak berhak atas upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja *outsourcing*.

Dalam praktek pengupahan yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar terhadap tenaga *outsourcing* terdapat sistem informasi akuntasi sebagai berikut:

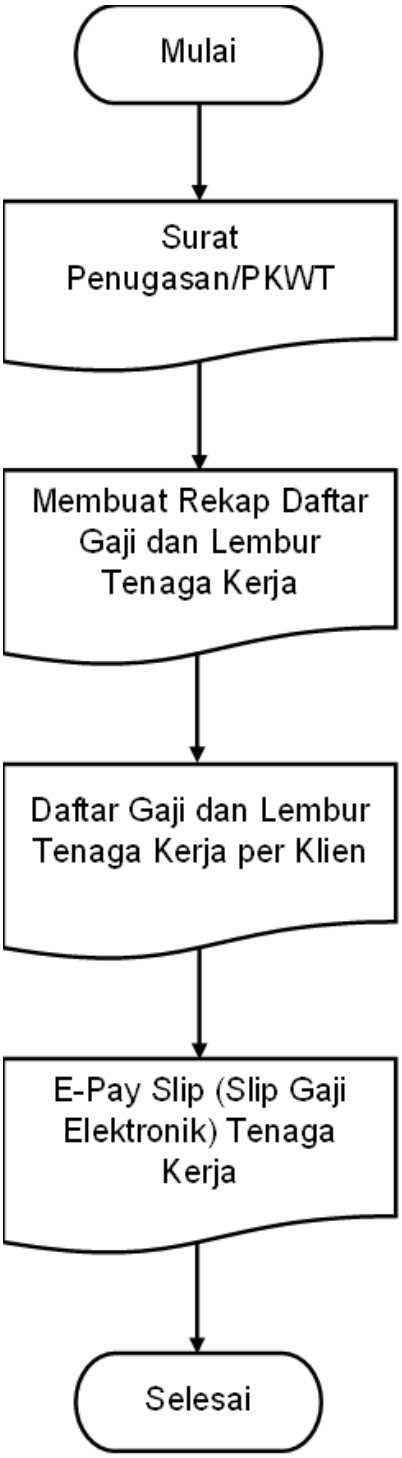
1. Dalam Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan Pada PT. Mutualplus Global Resources pembayaran gaji/upah dapat dilakukan melalui daftar rekening bank pegawai yang telah di buatkan sebelumnya dan sertai dengan *payroll* yang dikirimkan secara online melalui via e-mail ke masing-masing karyawan yang memudahkan untuk mengetahui besaran upah yang diterima apakah sudah sesuai dengan isi yang terdapat pada PKWT.

2. Seluruh Pemberian gaji pada instansi ini sesuai dengan jabatan dan golongan masing-masing pegawai yang telah dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Efisiensi terlihat dalam struktur organisasi yang secara jelas membedakan tanggung jawab fungsional dan otorisasi serta pencatatan berbagai dokumen yang digunakan dalam sistem penggajian telah dibuat.

Efisiensi terlihat dari semua dokumen sebagai dasar perhitungan gaji, telah diproses secara akurat dan tidak memakan banyak waktu untuk menghitung gaji karyawan, dan telah ditinjau untuk meminimalkan kesalahan dalam perhitungan upah **(Lampiran 05)**.

Adapun sistem pengupahan PT. Mutualplus Global Resources Makassar terhadap tenaga kerja *outsourcing* dapat diuraikan dalam bentuk *flowchart* berikut.



Gambar 3. Flowchart Pengupahan Tenaga Kerja Outsourcing
(Sumber: PT. Mutualplus Global Resources)

B. Analisis Perjanjian Kerja

Kontrak kerja yang umum digunakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah memenuhi persyaratan. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Merupakan perjanjian kerja antara seorang pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Hal-hal yang terkait mengenai kontrak kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Ketentuan Kerja

Ketentuan kerja yang harus dijelaskan dalam kontrak kerja antara lain:

a. Bentuk Kerja

Kontrak kerja harus memuat mengenai rincian pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan karyawan *outsourcing,* PT. Mutualplus Global Resources Makassar menjelaskan jenis dan bentuk pekerjaan, yang tercantum dalam surat PKWT **(Lampiran 01)**.

b. Waktu Kerja

Jam kerja atau waktu kerja adalah waktu yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Jam kerja diatur dalam pasal 77 sampai dengan pasal 85 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja No.11 tahun 2020, serta pasal 21 sampai 25 Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan jam kerja telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Berdasarkan perjanjian sesuai dengan ketentuan klien pihak pertama, maka jam kerja yang digunakan oleh klien pihak pertama kepada karyawan *outsourcing* adalah 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Kemudian apabila klien pihak pertama meminta kesediaan pekerja/karyawan diluar jam kerja, maka akan dihitung lembur sesuai ketentuan klien pihak pertama.

Dalam kontrak kerja *outsourcing*, masalah waktu telah ditetapkan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum dalam pasal 59, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya untuk maksimum jangka waktu 3 tahun.

Selanjutnya jika kualitas karyawan selama ini dinilai memuaskan, maka PT. Mutualplus Global Resources Makassar dapat mengajukan surat permohonan perpanjangan Perjanjian Kerja

Waktu Tertentu (PKWT) kepada karyawan *outsourcing* yang bersangkutan dengan persetujuan kedua belah pihak **(Lampiran 01)**.

2. Hak yang di terima oleh Karyawan tetap dan Karyawan Outsourcing

Hak yang di terima oleh karyawan tetap maupun karyawan *outsourcing* sama yakni terdiri atas:

a. Imbalan Jasa dan Tunjangan Lain

Prinsip kebijakan pengupahan termuat dalam peraturan perundang-undangan pasal 88 ayat (1) dan (2) UU No.13 tahun 2003 yang berbunyi “Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak pekerja untuk memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Imbalan jasa yang diterima oleh karyawan *outsourcing* dari PT. Mutualplus Global Resources Makassar berupa gaji pokok dimana jumlah gaji pokok telah dijelaskan di awal dan terlampir di dalam PKWT. Besaran upah berbeda-beda tergantung dari deskripsi pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan *outsourcing* dengan standar upah minimum menurut upah minimum regional (UMR). Pembayaran upah karyawan dilakukan setiap tanggal 25, jika tanggal yang ditentukan jatuh pada hari libur, gaji karyawan dibayarkan lebih awal. Selama proses pembayaran, hal ini dilakukan

dengan transfer ke rekening masing-masing karyawan outsourcing yang teridentifikasi **(Lampiran 05)**.

PT. Mutualplus Global Resources Makassar juga memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada karyawannya dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika PIHAK KEDUA telah memiliki masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut tanpa terputus menerima THR sebesar **1 x gaji pokok** yang dibayarkan untuk Hari Raya Idul Fitri.
2) Jika PIHAK KEDUA telah memiliki masa kerja lebih dari 1 (satu) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun, maka PIHAK KEDUA akan menerima THR secara proporsional dengan perhitungan sebagai berikut:

   masa kerja (bulan) / 12 x (1 x gaji pokok)

3) Jika PIHAK KEDUA memiliki masa kurang dari 1 (satu) bulan, maka PIHAK KEDUA belum berhak/tidak mendapat THR.

Selain THR, terdapat juga upah lembur dimana untuk besaran upah lembur menyesuaikan dengan ketentuan dari perusahaan klien yang berpedoman pada Pasal 31 Peraturan Pemerintah No.35 tahun 2021 tentang upah kerja lembur dan akan dibayarkan bersamaan dengan gaji pokok/bulanan. Ada pula insentif yang diberikan sesuai dengan bidang atau posisi yang telah diberikan, kemudian terdapat kompensasi dimana kompensasi mengikuti peraturan pemerintah

tentang UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta kerja dimana mereka yang telah resign atau telah habis kontrak maka berhak untuk menerima kompensasi dan akan di hitungkan secara proporsional **(Lampiran 01)**.

b. Fasilitas Kesehatan

Hak pekerja menerima fasilitas kesehatan diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan. Fasilitas kesehatan merupakan hak yang penting dan wajib diterima oleh pekerja/karyawan. Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Mutualplus Global Resources Makassar dengan pekerja/karyawan *outsourcing* memuat hak pekerja/karyawan *outsourcing* untuk menerima fasilitas kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang ditanggung oleh klien pihak pertama/perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Untuk BPJS Ketenagakerjaan 6,24% ditanggung oleh perusahaan dan 3% dipotong dari gaji pokok atau gaji sebulan. Pekerja/karyawan *outsourcing* diberikan santukan kematian sebesar Rp. 25.000.000,- yang diakibatkan oleh kecelakaan, dan sebesar Rp. 10.000.000,- yang disebabkan karena sakit **(Lampiran 01)**.

c. Hak Cuti

Aturan Ketenagakerjaan mengatur beberapa jenis cuti yang dapat diambil oleh pekerja, salah satunya adalah cuti tahunan. Cuti tahunan merupakan salah satu hak pekerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Berdasarkan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 79 ayat (4) dan UU Cipta Kerja No.11 tahun 2020, seorang pekerja berhak atas cuti tahunan paling sedikit 12 dua belas hari kerja setelah pekerja/karyawan bekerja selama 12 bulan berturut-turut, akan tetapi menurut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT. Mutualplus Global Resources Makassar dengan karyawan *outsourcing* cuti tahunan diberikan paling banyak 12 hari kerja setelah pekerja/karyawan telah bekerja selama 12 bulan berturut-turut tanpa terputus.

Adapun ketentuan cuti tahunan yang ditetapkan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar sebagai berikut:

1) PIHAK KEDUA telah bekerja selama 12 (dua belas) bulan berturut-turut tanpa terputus.
2) Mendapat persetujuan dari Pejabat yang berwenang/Pemimpin Unit Kerja.
3) Cuti bersama akan mengurangi hak cuti tahunan.

4) Cuti tahunan tidak dapat diuangkan dan akan hangus apabila sampai akhir tahun tidak digunakan.

Cuti tahunan tidak dapat diambil sekaligus, tetapi harus terbagi menjadi beberapa bagian **(Lampiran 01)**.

3. Penyelesaian Perselisihan

Potensi konflik sering muncul ketika kegiatan outsourcing dilakukan, seperti pelanggaran peraturan perusahaan oleh karyawan outsourcing**.** Masalah penyelesaian perselisihan ini telah diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 66 ayat 2, yang berbunyi: “penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja”. Sebagaimana penyelesaian perselisihan yang di terapkan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar di dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada pasal 8 Sanksi atas Pelanggaran Tata Tertib dan Syarat-Syarat Kerja serta pada pasal 10 tentang Ganti kerugian **(Lampiran 01)**.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang harus dinilai (Sudjana, 2004). Dalam mengumpulkan data penelitian ini, digunakan triangulasi berdasarkan sumber dengan cara melakukan wawancara tertutup dengan

pimpinan PT. Mutualplus Makassar dan tenaga kerja *outsourcing*. Dari 50 populasi tenaga kerja *outsourcing* yang awalnya ingin diwawancarai, hanya 12 orang yang bersedia diwawancarai dikarenakan banyak informan yang keberatan diwawancarai masalah pengupahan karena dianggap sensitif dan rahasia. Akan tetapi dari 12 tenaga kerja *outsourcing* yang diwawancarai, semua jawabannya sama dan dianggap dapat mewakili pendapat dari keseluruhan informan dari pihak tenaga kerja. Kemudian dilakukan pula wawancara terhadap pimpinan PT. Mutualplus Global Resources Makassar dan dilakukan *cross check* antara jawaban dari pihak pimpinan dan dari pihak tenaga kerja. Hasil wawancara yang didapatkan dari pihak pimpinan dan tenaga kerja memiliki jawaban yang sama sehingga dapat dikatakan hasil penelitian ini valid **(Lampiran 05)**.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah uraian pembahasan yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Sistem pengupahan yang diterapkan PT. Mutualplus Global Resource Makassar telah sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja No.11 tahun 2020, serta PP No.35 tahun 2021.

Upah yang diberikan mengikuti besaran yang ditetapkan oleh perusahaan klien, akan tetapi PT. Mutualplus Global Resources Makassar menetapkan standar upah karyawannya menurut UMR **(Lampiran 05)**.

Keuntungan yang didapatkan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar dari pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* diperoleh langsung dari perusahaan klien, sehingga tidak memiliki hak atas upah tenaga kerja *outsourcing* **(Lampiran 05)**.

Hak-hak yang diperoleh tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar meliputi gaji pokok, THR, BPJS, Jamsostek, insentif, serta kompensasi **(Lampiran 01)**.

B. Saran

Sebagai saran-saran untuk kedepan, maka penulis menuliskan sebagai berikut:

1. PT. Mutualplus Global Resources Makassar hendaknya selalu menjaga hubungan baik dengan tenaga kerja *outsourcing*.
2. PT. Mutualplus Global Resources Makassar dalam memberikan tunjangan kepada pekerja seharusnya mempertimbangkan tunjangan dalam hal biaya transportasi pekerja
3. Dalam pemberian bonus tahunan dari hasil laba perusahaan klien, sebaiknya PT. Mutualplus Global Resources memberikan kebijakan kepada perusahaan klien bahwa pekerja PT. Mutualplus Global Resources untuk diberikan bonus yang sama dengan pegawai tetap perusahaan klien, hal tersebut dikarenakan dalam setahun pekerja dari PT. Mutualplus Global Resources juga memberikan konstribusi dalam produksi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Admin DSLA. (2022). *Pengaturan Alih Daya (Outsourcing) di Indonesia & Perlindungan Hukumnya*. Https://www.dslalawfirm.com/outsourcing/

Ahmad fathir dean ariandi, 15912004. (2018). *Praktik Outsourcing dalam Prespektif UU Ketenagakerjaan (Studi Beberapa Perusahaan di Kota Balikpapan)*.

Arlina Template. (n.d.). *Outsourcing dan Tenaga Kerja ~ Hukum*.

Ariandi, A.F.D. (2018). *Praktik Outsourcing Dalam Prespektif Uu Ketenagakerjaan* (*Studi Beberapa Perusahaan Di Kota Balikpapan*). Diperoleh dari: https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/10338. (Diakses 21 Oktober 2021)

Asnawi, R. (2015). *Sistem Pengupahan Outsourcing pada PT. Yogipratama Mandiri Pekanbaru dalam Perspektif Ekonomi Islam skripsi*.

Dina Lathifa, 2019. (2019). *Ini 5 Komponen Gaji yang Perlu Anda Ketahui dalam Sistem Pengupahan*.

Gajimu.com. (2022). *Pekerja Outsourcing atau Alih Daya*.

Guntoro, A. (2016). Analisis Pengupahan Outsourcing Pada Karyawan Pt. Deta Sukses Makmur Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi Islam*.

Hamdun, S. A. (2019). Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus PT. Mutualplus Global Resources Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, *7*(2).

Hamid Mustofa (2013) Pernyataan Pro dan Kontrak mengenai *Outsouring*.

Ika Yunia Fauzia & Abdul Kadir Riyadi (2015) Pengertian Daya Insani.

Indonesia.2021.Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Pengupahan.Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

46.Jakarta

Kompas.com. (20202, November 4). *Ketentuan Upah di UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, Apa Bedanya?*

Kompas.com. (2022, January 25). *Apa Pengertian Tenaga Kerja dan Klasifikasinya?*

M.Prawiro. (2018, November 18). *Pengertian sistem adalah: Arti, Unsur-Unsur, dan Jenis-Jenisnya*.

Muchlisin Riadi, 2018. (2018). *Pengertian, Jenis dan Tujuan Alih Daya (Outsourcing) - kajianpustaka.com*.

Nofrivul. (2012). *Outsourcing: Dalam Kajian Teori Ekonomi Dan Manajerial*. Diperoleh dari: *Outsourcing* dari sisi Teori Ekonomi dan Manajerial (neliti.com). (Diakses 12 Oktober 2021).

Om.makplus. (2015, May 7). *Definisi dan Pengertian Upah Menurut Para Ahli - Definisi dan Pengertian Menurut Ahli*.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor SE/07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Upah.

PT. Mutualplus Global Resources. (n.d.). *PT. Mutualplus Global Resources*.

PT Mid Solusi Nusantara. (2022). *UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya*.

Republik Indonesia.2003.Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.Djambatan IKAPI.Jakarta.

Republik Indonesia.2020.Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020, Tentang Cipta Kerja.Djambatan IKAPI.Jakarta.

Samhis setiawan. (2021, December 25). *Pengertian Sistem Upah, Macam, Teori dan Faktor*.

Wongdesmiwati. (2013, January 22). *BAB II: TINJAUAN PUSTAKA – Wongdesmiwati's*.

Yusuf Assagaf (2016) Pengertian Tenaga Kerja *Outsoursing.*