ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* PADA PT. MUTUALPLUS GLOBAL RESOURCES MAKASSAR

ANALYSIS OF OUTSOURCING LABOR WAGE SYSTEM AT PT. MUTUALPLUS GLOBAL RESOURCES MAKASSAR

Yuli Sri Indayani
Universitas Muhammadiyah Parepare
E-mail : yulisriindayanii@gmail.com

Abstrak

YULI SRI INDAYANI, 2022, dengan judul penelitian "Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar". Skripsi Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.

Perusahaan dengan pekerja adalah suatu hal yang saling berkaitan, dimana perusahaan membutuhkan jasa pekerja untuk menjalankan aktivitas perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk mengefisienkan biaya produksi adalah dengan menggunakan sistem *outsourcing*, akan tetapi penerapan *outsourcing* di Indonesia tidak diatur secara rinci didalam undang-undang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan tenaga kerja *outsourcing* yang diterapkan pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 12 responden. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Sistem pengupahan pada karyawan outsourcing adalah tidak berdasarkan senioritas maupun lama kerja. Semua karyawan outsourcing akan menerima upah pokok yang sama menurut jenis pekerjaan yang sama, baik untuk yang sudah bekerja lebih dulu maupun bagi karyawan baru. Tetapi menurut prestasi kerja karyawan,ada perbedaan upah yang didapatkan dari tunjangan insentif dimana berdasarkan kompetensi pekerjaan dan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Selain gaji pokok, terdapat pula tunjangan lainnya seperti THR, fasilitas kesehatan, lembur, kompensasi, dan insentif. Pengupahan yang dilakukan telah sesuai dengan UU.No. 13 tahun 2003 dan telah memenuhi standar UU Cipta Kerja no.11 tahun 2020. Upah yang diberikan kepada karyawan outsourcing besarannya mengikuti perusahaan klien. Standar besaran upah yaitu minimal UMR ditambah insentif dan waktu pembayaran upah diberikan pada akhir bulan.

Kata kunci : Pengupahan; *Outsourcing*; PT. Mutualplus Global Resources Makassar.

Abstract

YULI SRI INDAYANI, 2022, *with the research title "Analysis of Outsourcing Labor Wage System at PT. Mutualplus Global Resources Makassar". Thesis of Development Economics Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare.*

Companies and workers are interrelated things, where companies need the services of workers to carry out company activities and workers need work to meet their needs. One of the ways that companies use to streamline production costs is to use an outsourcing system, but the implementation of outsourcing in Indonesia is not regulated in detail in the law. This study aims to determine the remuneration system for outsourcing workers applied to PT. Mutualplus Global Resources Makassar. The methods used in this research are observation, interviews, and documentation. The sample in this study amounted to 12 respondents. This type of research is qualitative. The remuneration system for outsourced employees is not based on seniority or length of service. All outsourced employees will receive the same basic salary according to the same type of work, both for those who have worked before and for new employees. But according to employee performance, there is a difference in wages obtained from incentive allowances which are based on job competence and the type of work done by employees. In addition to the basic salary, there are also other benefits such as THR, health facilities, overtime, compensation, and incentives. The wages made are in accordance with Law No. 13 of 2003 and has met the standards of the Job Creation Law no. 11 of 2020. The wages given to outsourced employees follow the client company. The standard amount of wages is the minimum UMR plus incentives and the time for payment of wages is given at the end of the month.

Keywords*: Wages; Outsourcing; PT. Mutualplus Global Resources Makassar.*

.

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*.

A. Fokus Penelitian

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

B. Tujuan Penelitian

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

C. 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.*

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.

SIMPULAN 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

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke Hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **"Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja *Outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar."** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata (S1) pada Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muammadiyah Parepare.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik materi maupun sistematika pembahasannya. Hal ini disebabkan terbatasnya waktu, pengetahuan, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki. Oleh karenanya, segala kritikan dan saran yang membangun serta berkenan dengan skripsi ini akan penulis terima dengan senang hati.

Sepenggal doa yang selalu dijabah oleh Tuhan Yang Maha Esa yakni doa orang tua tercinta, tak ada sepenggal dan bakti menyamai nilai kasih untuk ayahanda Thomas Sandalayuk dan ibunda Ketut Murdani yang senantiasa mendoakan, mencurahkan kasih sayangnya, memberikan dukungan dan bantuan moral maupun materi serta memberikan semangat tuntunan hidup sehingga penulis dapat menempuh studi di Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare doa yang tak pernah putus kiranya buah hatinya yang bungsu ini mampu untuk meraih kesuksesan dalam menjalani biduk kehidupan. Saudara ku tercinta Oktaviana Sandalayuk S.E dan kekasihku Richard Juanda Naibaho S.T terima kasih atas segala bentuk dukungannya untukku.

Langkah tak akan mampu meraih akhir studi tanpa dukungan dan motivasi yang tak berhenti seperti air yang mengalir dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan berupa bimbingan, saran maupun dorongan moral dan materil dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga selesai.

Penulis juga menyampaikan dengan segala kerendahan hati terhanturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Nasir, S.,M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Parepare.
2. Bapak Dr. Yadi Arodhiskara, SE., M.Ak selaku Dekan fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Muhammadiyah Parepare.
3. Bapak Bahruddin, SE.,M.Si selaku ketua program studi Ekonomi Pembangunan Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
4. Bapak Dr. Abdul Azis, SE.,M.Ak selaku pembimbing I yang telah senantiasa membimbing dan meluangkan waktu serta memberikan petunjuk kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Muhammad Nur, SE.,M.Si Selaku pembimbing II yang senantiasa membimbing dan meluangkan waktu serta memberikan petunjuk kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kepada dosen serta staf/karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu penulis selama menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Parepare.
7. Kepada sahabat-sahabatku Endah Wulandari Wahyunigrum, S.Pd, Apolonia Glory Exelia, Sintia, Anisa Fitri, Wahdaniyah, Devi Sri Wulandari, Nirma Amir, Asty Nurzamzani Samad, dan Kepada seluruh angkatan
   2018 kelas non-reguler ekonomi pembangunan yang telah banyak memberikan masukan serta informasi yang sangat berguna dalam proses pembuatan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segenap kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima segala kritikan dan saran konstruktif guna perbaikan dan kesempurnaan karya tulis ini untuk kedepannya sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Parepare, 08 Maret 2022
Yang membuat pernyataan,

Yuli Sri Indayani
NIM. 218210013

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.*