

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 Indayani¹, Abdul Azis²

Email: yulisriindayani@gmail.com¹, abdulazis1457@gmail.com²

^{1,2}Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Parepare

JL. Jendral Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec. Soreang Kota Parepare Sulawesi
Selatan 91112

Abstrak

Perusahaan dan pekerja merupakan dua elemen yang saling berkaitan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan aktivitas operasional guna mencapai tujuannya, sementara pekerja memerlukan pekerjaan sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang memerlukan unit analisis dan informan yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem pengupahan tenaga kerja outsourcing di PT. Mutualplus Global Resources Makassar. Adapun informan dalam penelitian ini terdiri dari pihak perusahaan serta beberapa karyawan yang bekerja sebagai tenaga outsourcing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan tenaga kerja outsourcing di PT. Mutualplus Global Resources Makassar tidak didasarkan pada faktor senioritas atau lama bekerja. Seluruh karyawan outsourcing yang memiliki jenis pekerjaan yang sama akan menerima upah pokok yang setara, baik bagi mereka yang telah bekerja lebih lama maupun karyawan baru. Namun, terdapat perbedaan dalam besaran tunjangan insentif yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, kompetensi, dan jenis pekerjaan yang dijalankan oleh masing-masing karyawan. Pengupahan di perusahaan ini telah sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Besaran upah yang diterima oleh tenaga kerja outsourcing mengikuti kebijakan perusahaan klien, dengan standar minimal yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), ditambah dengan insentif. Selain itu, sistem pembayaran upah dilakukan pada akhir bulan tanpa adanya potongan keuntungan atau hak tambahan atas upah pokok bagi pihak penyedia tenaga kerja.

Kata Kunci :Pengupahan, Outsourcing, PT. Mutualplus Global Resources Makassar.

Abstract

Companies and workers are two interrelated elements. Companies need labor to carry out operational activities to achieve their goals, while workers need jobs as a source of income to meet their needs. This research is a qualitative research that requires units of analysis and informants that are relevant to the issues studied. The unit of analysis used in this research is the wage system for outsourced labor at PT Mutualplus Global Resources Makassar. The informants in this study consisted of the company and several employees who worked as outsourced workers. The results show that the wage system for outsourced workers at PT Mutualplus Global Resources Makassar is not based on seniority or length of service. All outsourced employees who have the same type of work will receive the same basic wage, both for those who have worked longer and for new employees. However, there are differences in the amount of incentive allowances given

based on work performance, competence, and the type of work carried out by each employee. Wages in this company are in accordance with the provisions stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and the Job Creation Law Number 11 of 2020. The amount of wages received by outsourced workers follows the policy of the client company, with a minimum standard in accordance with the Regional Minimum Wage (UMR), plus incentives. In addition, the wage payment system is carried out at the end of the month without any profit deductions or additional rights to the basic wage for the labor provider.

Keywords: Wages, Outsourcing, PT. Mutualplus Global Resources Makassar.

PENDAHULUAN

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 (PKWT) 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*.

METODE 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. Informan dari penelitian ini adalah pekerja *Outsourcing* dari PT. Mutualplus Global Resources Makassar sebanyak 11 dari 50 pekerja yang tersebar di setiap Perusahaan dikota parepare. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah kurang dari 100% dari jumlah populasi dijadikan sumber. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yaitu dalam bentuk kata, kalimat, pernyataan dan gambar:

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 kredibel atau dapat dipercaya jika di dukung oleh dokumentasi.

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, menggambarannya 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.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. 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 merujuk 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:

- a. 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.

- b. 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 akuntansi 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 disertai 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:



Gambar 1. Flowchart Pengupahan Tenaga Kerja Outsourcing
(Sumber: PT. Mutualplus Global Resources)

2. 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:

Ketentuan Kerja

Ketentuan kerja yang harus dijelaskan dalam kontrak kerja antara lain:

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.

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.

Hak yang di terima oleh Karyawan tetap dan Karyawan Outsourcing

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

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.

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.

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.

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.

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.

3. 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 11 orang yang bersedia diwawancarai dikarenakan banyak informan yang keberatan diwawancarai masalah pengupahan karena dianggap sensitif dan rahasia. Akan tetapi dari 11 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.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

1. 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.
2. Upah yang diberikan mengikuti besaran yang ditetapkan oleh perusahaan klien, akan tetapi PT. Mutualplus Global Resources Makassar menetapkan standar upah karyawannya menurut UMR.
3. 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*.
4. Hak-hak yang diperoleh tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar meliputi gaji pokok, THR, BPJS, Jamsostek, insentif, serta kompensasi.

Saran

Sebagai saran untuk kedepan, maka 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 kontribusi 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. Beberapa Perusahaan Di Kota Balikpapan*. Diperoleh dari: <https://dspace.uui.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 *Outsourcing*.
- 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 *Outsourcing*.