

**IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) PADA
PERUSAHAAN DAERAH BAGI TENAGA KERJA *OUTSOURCING* (Studi di
Bank NTB Syariah)**

JURNAL ILMIAH



Oleh:

**MINAWATI
D1015166**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM**

**IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) PADA
PERUSAHAAN DAERAH BAGI TENAGA KERJA *OUTSOURCING* (Studi di
Bank NTB Syariah)**



Oleh:

**MINAWATI
DIA015166**

**Menyetujui,
Pembimbing Pertama,**

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Any Suryani Hamzah", written over a horizontal line.

**Dr. Any Suryani Hamzah, SH., MH
NIP. 19640706 199001 2 001**

**IMPLEMENTASI UPAH MINIMUM PROVINSI (UMP) PADA
PERUSAHAAN DAERAH BAGI TENAGA KERJA *OUTSOURCING* (STUDI
DI BANK NTB SYARIAH)**

ABSTRAK

Minawati

D1A015166

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAMM

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menjawab permasalahan mengenai upah tenaga kerja *Outsourcing* yang berkerja di Bank NTB Syariah. Penelitian ini menggunakan penelitian hukun normatif empiris. Adapun hasil penelitian ini menyatakan bahwa Bank NTB Syariah telah menerapkan UMP saat ini, namun yang menyebabkan upah tenaga kerja *Outsourcing* menjadi dibawah UMP adalah pemotongan upah yang dilakukan oleh PT Persona Prima Utama selaku penyedia jasa pemborongan tenaga kerja. Sedangkan perlindungan yang didapatkan hanya sebagian saja, diantaranya perlindungan perempuan, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan berupa tunjangan kematian. yang tidak didapatkan berupa perlindungan upah, perlindungan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan pensiun.

Kata kunci : Implementasi upah, tenaga kerja Outsourcing

***IMPLEMENTATION OF PROVINCIAL MINIMUM WAGES (UMP) FOR
REGIONAL COMPANIES FOR OUTSOURCING WORKFORCE (STUDY AT
SYARIAH BANK NTB)***

ABSTRACT

This study aims to examine and answer the problems regarding the wages of Outsourcing workers who work at PT Bank NTB Syariah. This study uses empirical normative legal research. The results of the research is that Bank NTB Syariah has implemented the current Provincial UMP, but what causes the wages of Outsourcing workers to be below the UMP is because it has been cut by PT Persona Prima Utama as a provider of labor contracting services. While the protection obtained is only partially, including the protection of women, health BPJS, employment BPJS in the form of death benefits. which is not obtained in the form of wage protection, work accident protection, old age benefits and pension benefits.

Keywords: Implementation of wages, Outsourcing workforce

I. PENDAHULUAN

Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha penyedia jasa buruh/pekerja dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.¹ Praktek sehari-hari *Outsourcing*/alih daya lebih menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian dengan pekerja/buruh, dimana para buruh kontrak *Outsourcing*/alih daya merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT).

Pengupahan termasuk sebagai salah satu aspek penting dalam perlindungan pekerja atau buruh. Hal ini secara tegas diamanatkan pada Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Maksud dari penghidupan yang layak, dimana jumlah pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja atau buruh dan keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.²

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke sepuluh, Edisi revisi, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm.193

²Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm.54

Persoalan lain yang menimpa bisnis Outsourcing adalah keadilan dalam pengupahan. Yang diduga terjadi di lapangan adalah bahwa pengusaha penyedia jasa buruh/pekerja sering melakukan potongan upah kepada para tenaga kerja Outsourcing yang mengakibatkan gaji atau upah tenaga kerja *Outsourcing* yang berkeja di PT Bank NTB Syariah menjadi dibawah Upah Minimum. Untuk perlindungan bagi buruh sudah seharusnya pemerintah mengeluarkan peraturan yang menetapkan jumlah persentase potongan maksimal yang boleh dilakukan perusahaan penyedia jasa buruh/pekerja dari upah yang diterima pekerja.³ Dalam dunia ketenagakerjaan, upah dan pesangon merupakan masalah yang krusial.⁴

Lemahnya posisi pekerja *Outsourcing* membuat pekerja sekan-akan pasrah dan menyerahkan semuanya kepada perusahaan, baik mengenai upah, pekerjaan yang dikerjakan sampai waktu kerja. Kerentanan yang paling nyata dari sistem kerja Outsourcing adalah ketidakpastian kerja. Hubungan kerja dapat sewaktu-waktu diputuskan apabila tenaga kerja tidak dibutuhkan lagi walaupun sudah ada kontrak tertulis yang telah disepakati mengenai kapan berakhirnya hubungan kerja. Namun sebaliknya apabila terjadi suatu keadaan yang menguntungkan perusahaan dan merugikan pekerja, maka perusahaan seolah-olah tetap berpatokan pada kontrak yang telah disepakati bersama.

Sebagaimana telah diuraikan di dalam latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu. 1. bagaimana implementasi

³Lalu Husni, *Op.cit*, 166

⁴R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.161

UMP pada perusahaan daerah bagi tenaga kerja Outsourcing yakni di Bank NTB Syariah?. 2. Bagaimanan bentuk perlindungan bagi tenaga kerja Outsourcing di Bank NTB Syariah.

Kemudian tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi dari UMP pada PT Bank NTB Syariah bagi tenaga kerja Outsourcing serta untuk mengetahui bagaimana bentuk perlindungan bagi tenaga kerja Outsourcing di PT Bank NTB Syariah.

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan penulis dan pembaca mengenai penerapan upah minimum provinsi di Bank NTB Syariah serta diharapkan bisa menjadi sumbangsih pemikiran bagi masyarakat dalam memahani kondisi atau keadaan perusahaan yang memberikan upah kepada karyawan/pekerja serta keadaan karyawan/pekerja yang menerima upah dari perusahaan.

Untuk menjawab rumusan permasalahan tersebut di atas digunakan jenis penelitian normatif empiris, penelitian ini mengidentifikasi masalah yang terjadi dilapangan dengan menggunakan bahan hukum kepustakaan maupun perundang-undangan. Sehingga dalam penelitian ini penyusun menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

II. PEMBAHASAN

Implementasi Upah Minimum Provinsi Pada PT. Bank NTB Syariah Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing*

Dalam Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa pemerintah dalam hal ini Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota, menetapkan upah minimum berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Sedangkan ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak dan perlindungan pengupahan, penetapan upah minimum dan pengenaan denda terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran karena kesengajaan atau kelalaian diatur dengan Peraturan Pemerintah.⁵ 1). Upah Minimum Provinsi, Upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan terendah sebagai imbalan kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang di tetapkan atas dasar suatu persetujuan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan dari pengusaha. Karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda maka disebut UMP (Upah Minimum Provinsi)

⁵Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011 hlm.91.

Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat saat ini adalah sebesar Rp. 2.012.610,00, hal ini sesuai dengan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-774 Tentang Upah Minimum Nusa Tenggara Barat Tahun 2019.⁶

Upah minimum provinsi ditetapkan oleh Gubernur atas rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi. Rekomendasi yang di sampaikan oleh dewan pengupahan provinsi harus melalui satuan kerja perangkat daerah provinsi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

2). Pengaturan Mengenai Upah, Didalam Undang-Undang Dasar 1945 tepatnya dalam pasal 27 ayat 2 berbunyi “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, kemudian ditegaskan lagi dalam pasal 28 D ayat 2 mengatakan “*hak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*” .

Dari Undang-Undang Dasar 1945 itulah yang menjadi spirit keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk penyetaraan dalam mendapatkan pekerjaan dan imbalan sesuai dengan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk menentukan dan perancangan dalam menetapkan Upah Minimum mengacu kepada keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 107 Tahun 2004 tentang Dewan Pengupahan pada BAB III yang menyatakan:⁷

Pasal 21 berisi tentang Dewan pengupahan provinsi bertugas: 1. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Gubernur dalam rangka: a. Penetapan Upah

⁶Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-774

⁷Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan

Minimum Provinsi, b. Penetapan Upah Minimum Kabupaten Atau Kota Dan Upah Minimum Sectorial, c. Penetapan Sistem Pengupahan Ditingkat Provinsi. 2. Menyiapkan bahan perumusan pengembangan sistem pengupahan nasional.

3). Implementasi Upah Minimum Provinsi di Bank NTB Syariah. Adapun implementasi UMP di Bank NTB Syariah bagi tenaga kerja *Outsourcing* adalah sudah sesuai dengan UMP NTB saat ini. Dimana nilai borongan para tenaga kerja *Outsourcing* rata-rata diatas nilai UMP. Hal ini jelas dikatakan oleh Ibu Aluh Selaku Deputy General Manager SDI Bank NTB Syariah :⁸ “bahwa semua upah tenaga kerja yang berkerja di sini sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi terbaru”.

Setelah melakukan wawancara dengan para tenaga kerja *Outsourcing* bahwa upah yang diterimanya adalah jauh dari kata layak dan berada dibawah UMP. Karena apabila dihitung pengeluaran dan pemasukan tenaga kerja *Outsourcing* sangatlah tidak seimbang, dimana nilai kebutuhan lebih besar dari pada nilai pendapatan. Dan setelah penulis mengkaji data yang didapatkan dari Bank NTB Syariah dan Tenaga Kerja *Outsourcing* ditemukan bahwa yang menyebabkan upah tenaga kerja *Outsourcing* menjadi dibawah UMP adalah karena pemotongan yang dilakukan oleh PT Persona Prima Utama terhadap gaji tenaga kerja *Outsourcing*.

Bank NTB Syariah selaku perusahaan daerah yang mana mayoritas sahamnya dimiliki oleh pemerintah telah melaksanakan peraturan Perundang-Undangan yang ada, namun yang menjadi masalah adalah pihak kedua atau PPU yang tidak mematuhi

⁸ Wawancara dengan ibu Aluh (Deputy SDI Bank NTB Syariah) pada tanggal 18 April 2019 di Bank NTB Syariah

peraturan yang ada. Dimana PPU memberikan upah kepada tenaga kerjanya dibawah upah minimum yang sudah jelas ditentukan pada Peraturan Perundang-Undangan.

4) Komponen Upah. Dalam salah satu perjanjian kerja waktu tertentu antara tenaga kerja Outsourcing dengan PT Persona Prima Utama bahwa upah pokok yang diterima oleh tenaga kerja sudah lebih dari 75% namun tetap saja jika dikalkulasikan dengan tunjangan yang didapatkan tetap saja upah yang diterima oleh tenaga kerja *Outsourcing* dibawah upah minimum provinsi NTB 2019. Seperti yang terdapat dalam perjanjian kerja waktu tertentu salah satu tenaga kerja *Outsourcing* upah pokok yang diterima sebesar Rp. 1.483.000/bulan, uang transport sebesar Rp. 77.500/bulan, dan uang makan sebesar Rp. 275.000/bulan. Jika dikalkulasikan total gaji yang diterima perbulan adalah Rp. 1.835.000.

Hasil wawancara dengan tenaga kerja *Outsourcing* yang berkerja di Bank NTB Syariah bawa mereka tidak mendapatkan tunjangan tetap. Sementara tunjangan tidak tetap yang didapatkan adalah berupa uang transportasi dan uang makan. Selain dua tunjangan tersebut tenaga kerja *Outsourcing* juga mendapatkan fasilitas berupa Tunjangan Hari Raya (THR) dan Ongkos Perjalanan Cuti Tahunan (OPCT) .

Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja *Outsourcing*

Konsep Perlindungan Tenaga Kerja

Dalam melakukan pekerjaan sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan

tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh tidak sesuai.

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.⁹ Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja.

1)Jenis Perlindungan Tenaga Kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha/perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekana dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan Perundang-Undangan yang berlaku.

a.Perlindungan Upah. Para tenaga kerja *Outsourcing* tidak mendapatkan perlindungan upah dikarenakan ditemukan dilapangan bahwa upah tenaga kerja dipotong oleh perusahaan Outsourcing. Potongan upah yang dilakukan terbilang cukup besar karena berkisar antara Rp. 800.000 sampai dengan Rp. 1.200.000

⁹Yusuf Subhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Dan Hukum Islam.* , Malang: Uin Maliki Malang. 2012, hlm 36

perorang perbulan. Akibat dari pemotongan upah tersebut adalah tenaga kerja *Outsourcing* tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak selain itu upah yang diterima juga dibawah upah minimum provinsi.

b. Perlindungan Khusus mengenai Pekerja Perempuan, Anak dan Penyandang Cacat. Perlindungan bagi pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat telah diatur dalam Undang-Undang ketenagakerjaan dari Pasal 67 sampai Pasal 76 .Pekerja perempuan yang kerja di Bank NTB Syariah telah mendapatkan perlindungan yang khusus. Pekerja perempuan di Bank NTB Syariah tidak diperkenankan untuk lembur demi keselamatan dan kesehatannya. Bagi pekerja perempuan yang sedang hamil dimana ketika usia kandungannya memasuki usia 8 bulan diperkenankan untuk melakukan cuti. Di bank NTB Syariah tidak memiliki pegawai yang berusia dibawah 18 tahun dan menyandang cacat.

c. Perlindungan Kesejahteraan. Pasal 99 ayat 1 Undang-Undang ketenagakerjaan menyebutkan : *“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk mendapatkan perolehan jaminan sosial tenaga kerja”*. Ruang lingkup dari BPJS adalah menyelenggarakan program jaminan kesehatan serta menjalankan program jaminan ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jamina pensiun dan jaminan kematian.

Mengenai BPJS Kesehatan, tenaga kerja di Bank NTB Syariah telah mendapatkan perlindungan yakni dengna telah didaftarkan menjadi anggota BPJS Kesehatan, Sedangkan BPJS Ketenagakerjaanyang didapatkan hanya berupa jaminan

kematian saja, sementara jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan pensiun tidak didapatkan.

d. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Adapun K3 oleh perusahaan *Outsourcing* atau PT Persona Prima Utama sudah dijalankan. Dimana sebelum tenaga kerja ditempatkan di perusahaan tempat akan diperkerjakan yaitu di Bank NTB Syariah, tenaga kerja diberikan bekal tentang baimana melakukan pekerjaan yang baik dan benar serta bagaimana bersikap dan berperilaku yang baik kepada atasan sesuai dengan tata krama dan adab yang benar dalam melakukan pekerjaan. Serta melakukan pengecekan kesehatan baik fisik maupun fisikis sebelum tenaga kerja di tempatkan di Bank NTB Syariah dan segala biaya ditanggung oleh PT Persona Prima Utama.

III. PENUTUP

Kesimpulan

Implementasi Upah Minimum Provinsi (UMP) pada perusahaan daerah bagi tenaga kerja *Outsourcing* studi yang dilakukan di PT. Bank NTB Syariah sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi NTB saat ini. namun dalam prakteknya gaji yang diperoleh pegawai *Outsourcing* perorang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi saat ini karena terjadi pemotongan upah yang dilakukan oleh PT Persona Prima Utama selaku perusahaan penyedia borongan kerja.

Perlindungan bagi tenaga kerja *Outsourcing* yang berkerja di Bank NTB Syariah tidak sepenuhnya didapatkan. Perlindungan yang didapatkan hanya berupa perlindungan pekerja perempuan, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan berupa jaminan kematian. Kemudian perlindungan yang tidak didapatkan berupa perlindungan atas upah, perlindungan jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

Saran

Pemerintah sebaiknya melakukan evaluasi dan mengurangi sistem *Outsourcing* karena penggunaan sistem *Outsourcing* ini sangat merugikan para tenaga kerja sendiri, selain itu pemerintah juga harus berperan aktif dalam mensosialisasikan peraturan Perundang-Undangan mengenai ketenagakerjaan dan melakukan

pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang menyediakan ataupun menggunakan sistem *Outsourcing*.

Perusahaan sebagai tempat yang mayoritas aktivitasnya menggunakan jasa para tenaga kerja seharusnya lebih memperhatikan keadaan dan kesejahteraan tenaga kerjanya serta tidak mengabaikan hak-hak yang seharusnya diperoleh setiap tenaga kerja yang bekerja pada perusahaannya sebagaimana yang terkandung dalam peraturan Perundang-Undangan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, dan Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta

Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan UU No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya*, Ghalia Indonesia, Bogor.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan kesepuluh, Edisi revisi, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2010

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013

Yusuf Subhi, *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Hukum Islam.* , Malang: Uin Maliki Malang. 2012

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Indonesia, *Keputusan Presiden Republik Indonesia (Keppres) Nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan*

Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-774