

**IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN *OUTSOURCING* DI  
HOTEL LOMBOK RAYA**

**JURNAL ILMIAH**



**Oleh :**

**VALENTIA RIZKY PRABAWA**  
**D1A016310**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM**

**2020**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN *OUTSOURCING* DI HOTEL  
LOMBOK RAYA**

**JURNAL ILMIAH**



Oleh :

**VALENTIA RIZKY PRABAWA**  
D1A 016 310

**Menyetujui,  
Pembimbing Utama,**

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Zaeni Asyhadie", written over a horizontal dotted line.

**Zaeni Asyhadie, SH., M.Hum**  
NIP. 19610816 198803 1 004

# **IMPLEMENTASI SISTEM PENGUPAHAN *OUTSOURCING* DI HOTEL LOMBOK RAYA**

Valentia Rizky Prabawa  
D1A016310

FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengupahan *outsourcing* menurut hukum positif di Indonesia dan pelaksanaan sistem pengupahan *outsourcing* di Hotel Lombok Raya. Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris menggunakan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan sosiologis. Hasil penelitian dari pembahasan menunjukkan bahwa sistem pengupahan *outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Pelaksanaan sistem pengupahan *outsourcing* di Hotel Lombok Raya sesuai dengan hukum positif, berdasarkan sistem pembayaran satuan jangka waktu. Hambatan pada sistem pembayaran secara yuridis tidak ada, namun secara nonyuridis terjadi selisih waktu pembayaran pada rekening bank tertentu.

**Kata Kunci: Sistem Upah, dan Outsourcing.**

## ***IMPLEMENTATION OF OUTSOURCING WAGE SYSTEM IN LOMBOK RAYA HOTEL***

### ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the outsourcing wage system according to positive law in Indonesia and the implementation of the outsourcing wage system in Lombok Raya Hotel. This research is an empirical legal research. The research results from the discussion show that the outsourcing wage system is contained in Law Number 13 of 2003 concerning Employment and Government Regulation Number 78 of 2015 concerning Wages. The implementation of the outsourcing wage system at Hotel Lombok Raya is in accordance with positive law, based on a system of payment for a unit of time. There are no legal barriers to the payment system, however, non-juridically, there is a difference in payment time in certain bank accounts.*

**Keywords: Wages System, and Outsourcing.**

## I. PENDAHULUAN

Sebagaimana amanat pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara berkewajiban untuk mensejahterakan kehidupan warga negaranya. Memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia yang adil dan makmur, baik secara materiil maupun non materiil yang dapat dinikmati oleh seluruh rakyat secara merata bukanlah hal yang dapat diwujudkan dalam waktu sekejap, karena untuk mencapainya dibutuhkan pembangunan berkelanjutan yang saling berkaitan dengan berbagai bidang, termasuk bagian vital yang berhubungan langsung dengan kesejahteraan hidup rakyat salah satunya adalah bidang ketenagakerjaan.

Salah satu upaya Negara untuk mewujudkan tujuan dan mencapai kesejahteraan umum adalah dengan mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar pedoman pelaksanaan dan mengatasi permasalahan dalam dunia ketenagakerjaan, namun kemajuan dunia bisnis dalam ekonomi yang cepat dan kreatif yang setiap saat membuat berbagai istilah dan metode baru, tentu saja berimplikasi pada kesejahteraan upah para pekerja membuat Undang-Undang ini perlu peraturan lain yang melengkapi kebutuhan masyarakat.

*Outsourcing* sebagai salah satu hasil pembaruan dalam istilah ketenagakerjaan yang tidak asing dan berkembang di masyarakat baik pekerja maupun pengusaha, praktik kerja ini banyak diminati karena dari sisi perusahaan tidak mau dipersusah dengan pengelolaan karyawan, dengan menggunakan tenaga *outsourc*e atau alih daya, maka perusahaan tidak lagi harus menanggung beban

yang memang sangat mahal seperti layaknya karyawan atau pegawai permanen seperti uang pensiun, yang wajib harus diberikan perusahaan. Dengan pertimbangan dan alasan itulah banyak perusahaan menggunakan tenaga *outsourcing* yang merupakan salah satu pilihan yang menarik untuk melakukan efisiensi biaya tenaga kerja. Hal ini juga membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan.

*Outsourcing* merupakan hubungan kerja yang unik, berbeda dengan karyawan kontrak seperti biasanya baik dari sistem pengupahan yaitu perbedaan pihak pemberi upah dan tempat mereka bekerja, tidak seperti karyawan kontrak yang dibayar dan bekerja di tempat yang sama. Pada praktiknya, pekerja *outsourcing* sering dirugikan oleh tidak adanya peraturan yang jelas mengenai standar gaji yang seharusnya diterima. Perusahaan pemberi kerja biasanya hanya mengadakan hubungan dengan perusahaan pengguna jasa alih daya, namun perusahaan penyedia jasa tersebut gagal menetapkan hak-hak pekerja *outsourcing* secara adil.

Hotel Lombok Raya merupakan perusahaan perhotelan pengguna jasa pekerja *outsourcing* yang bermitra dengan perusahaan penyedia jasa telah menggunakan praktik *outsourcing* ini selama bertahun-tahun untuk mendukung bisnisnya karena dianggap mudah dan sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan pekerja dalam waktu yang singkat.

Permasalahannya yaitu apakah dasar pertimbangan pengupahan tenaga kerja *outsourcing* telah memenuhi standar hukum di Indonesia dan selanjutnya

bagaimana pelaksanaan sistem pengupahan ini di lapangan serta faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatannya. Dengan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian hukum dengan judul **“Implementasi Sistem Pengupahan *Outsourcing* di Hotel Lombok Raya”**.

## II. PEMBAHASAN

### **Sistem Pengupahan Pekerja *Outsourcing* menurut Hukum Positif di Indonesia.**

#### **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

##### 1. Upah berdasarkan satuan waktu.

Sistem upah ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu, dapat berupa harian, mingguan, atau bulanan. <sup>1</sup>Lazim digunakan untuk PKWT secara bulanan, upah berdasarkan satuan waktu sesuai Ketentuan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pengaturan tentang sistem upah ini diatur selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dimana diatur bahwa sistem upah dengan satuan waktu Upah yang ditetapkan secara harian, menurut Peraturan Pemerintah ini, penghitungannya adalah bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja enam hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima) atau perusahaan dengan sistem waktu kerja lima hari dalam seminggu dan upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Dalam hal ini pegawai *outsourcing* menerima besaran upah yang diberikan oleh penyedia tenaga kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati bersama. Penetapan upah dilakukan berdasarkan Upah Minimum Kabupaten oleh Pemerintah, penerapan upah minimum dilakukan agar menjangkau sebagian kecil pekerja/buruh. Di samping itu, upah minimum

---

<sup>1</sup>Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenamedia, Jakarta, 2019, hlm.103

juga sering digunakan sebagai upah standar sebagai dasar penetapan upah di perusahaan<sup>2</sup>. Namun, beberapa perusahaan ada yang menetapkan besaran upah sendiri. Besaran *main fee* perusahaan penyedia jasa diambil dari gaji pekerja atau dari kesepakatan antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Ketentuan mengenai penghasilan yang layak, kebijakan pengupahan, kebutuhan hidup layak, dan perlindungan pengupahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88, penetapan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89, dan pengenaan denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.<sup>3</sup>

Pengusaha wajib membayar upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Terkait hari atau tanggal yang disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran upah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

## 2. Upah menurut satuan hasil.

Upah berdasarkan satuan hasil ditetapkan sesuai hasil pekerjaan yang telah disepakati. Penetapan besarnya upah sebagaimana dilakukan pengusaha berdasarkan hasil kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-

---

<sup>2</sup> Rafika Sari, *Kebijakan penetapan Upah Minimum di Indonesia*, <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/ekp/article/view/49>, 2013, diakses 21 April 2020 pada 11.00 WITA

<sup>3</sup> R.I, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 97

undangan ditetapkan berdasarkan upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh.<sup>4</sup>

### 3. Upah borongan.

Upah borongan dapat diterapkan untuk PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, dan paling lama 3 tahun. Sistem upah ini juga digunakan untuk jenis pekerjaan/jasa lepas yang dibayar per proyek.

Dasarnya adalah berdasarkan Pasal 64 Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.” Sistem pembayaran upah borongan dapat dipergunakan bagi pekerja dengan PKWT ataupun PKWTT, ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut tentang pembayaran upah pekerja diberikan atas suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan, dengan menerima suatu harga yang ditentukan.

Bagi pekerja borongan, baik yang dilakukan dengan sistem kerja borongan atau berdasarkan satuan hasil yang dilaksanakan dalam waktu satu bulan atau lebih, maka upah rata-rata sebulan, serendah-rendahnya adalah upah minimum (setempat) di perusahaan yang bersangkutan.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> R.I, *Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*, Pasal 16

<sup>5</sup> R.I, *Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum*, Pasal 15 ayat (1)

**Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.**

Dalam sebuah perjanjian kerja, pengusaha dan pekerja merupakan subjek hukum yang terikat hubungan kerja dan memiliki hak dan kewajiban masing-masing. Salah satu hak pekerja yang wajib diberikan oleh pengusaha adalah upah. Upah diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Upah juga meliputi tunjangan bagi pekerja dan keluarganya yang dibayarkan terkait pekerjaan atau jasa. Oleh sebab itu, upah wajib dibayarkan dalam bentuk mata uang yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini, upah ditetapkan berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. Upah yang berdasarkan satuan waktu dalam peraturan ini ditetapkan secara harian, mingguan, bulanan. Perhitungan upah sehari untuk perusahaan dengan waktu kerja enam (6) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi dua puluh lima (25), dan untuk perusahaan dengan waktu kerja lima (5) hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi dua puluh satu (21). Untuk upah berdasarkan satuan waktu berpedoman pada struktur dan skala upah pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017 tentang Struktur dan Skala Upah.

Menurut Peraturan Pemerintah ini, penetapan upah berdasarkan satuan waktu adalah:

"Penetapan besarnya upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dilakukan dengan berpedoman pada struktur dan skala upah,

yang disusun oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi,"<sup>6</sup>

### **Surat Keputusan Gubernur.**

Penetapan Upah minimum kabupaten/kota dilakukan oleh Gubernur yang penetapannya harus lebih besar dari upah minimum provinsi (UMP). Penetapan upah minimum ini dilakukan setiap satu tahun sekali dan di tetapkan selambat-lambatnya 40 (empat puluh) hari sebelum tanggal berlakunya upah minimum yaitu 1 Januari.

Tujuan utama dari penetapan upah minimum adalah jaringan pengamanan, yang berfungsi untuk mencegah agar upah tidak terus merosot di bawah daya beli pekerja. Oleh karena itu, upah minimum harus dapat mendukung daya beli agar pekerja mampu memenuhi standar tingkat kebutuhan dasar masyarakat di wilayah tertentu.

Ketetapan besaran upah yang diatur oleh pemerintah setiap daerah mempunyai besaran upah minimal yang berbeda-beda. Dengan adanya Upah Minimum Rata-rata berdasarkan Surat Keputusan Gubernur, maka dipastikan bahwa pegawai *outsourcing* tidak akan bekerja dengan besaran nominal upah di bawah Upah Minimum Rata-rata atau dibawah standard pengupahan daerah kota. Selain menggunakan standard Upah Minimum Rata-rata berdasarkan surat keputusan Gubernur, faktor lain yang juga digunakan menjadi pertimbangan pemberian upah yaitu kemampuan perusahaan dan kesepakatan dalam perjanjian pekerja yang tentunya tidak lebih rendah dari upah minimum.

---

<sup>6</sup> R.I, *Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*, Pasal 14 ayat (1) & ayat (2)

Surat keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor: 561- 878 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Kota Mataram Tahun 2020 menetapkan upah minimum kota mataram tahun 2020 adalah sebesar Rp. 2.184.485,00 (dua juta seratus delapan puluh empat ribu empat ratus lima rupiah) perbulan dan mulai berlaku sejak 1 Januari 2020. Hal ini menjadi dasar penentuan upah minimum bagi perusahaan dengan acuan UMK bagi pekerjanya.

### **Pelaksanaan sistem pengupahan pekerja *outsourcing* di Hotel Lombok Raya.**

Dalam hal ini satpam, dilakukan dengan sistem pembayaran upah dengan satuan jangka waktu perbulan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja, sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat oleh perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing*. Pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan isi perjanjian kontrak tersebut dan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Gaji yang diberikan tidak dibawah UMK Mataram, dibayarkan di awal bulan ke rekening bank pekerja, dan perusahaan penyedia jasa memberikan 3 jenis program BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua) dan BPJS Kesehatan yang dibayarkan oleh pengguna jasa dan iuran pekerja *outsourcing* dari upahnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang.

### **Faktor-Faktor Hambatan.**

Secara yuridis hambatan dalam sistem pengupahan pekerja *outsourcing* dalam hal ini satpam di Hotel Lombok Raya, tidak ada karena Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, maupun Surat Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat

cukup mencakup berbagai aspek dalam praktik *outsourcing*, dari sisi kontrak hingga perlindungan kesejahteraan upahnya. Dalam hal jika perusahaan telat membayar gaji karyawan, Pasal 93 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengharuskan perusahaan untuk membayar denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah karyawan. Setelah membayar denda, perusahaan tetap harus melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah kepada karyawan mereka. Jumlah denda yang harus dibayarkan perusahaan telah diatur dalam Pasal 55 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Namun, secara nonyuridis dalam hal teknis di lapangan ditemukan selisih waktu penerimaan gaji di rekening bank masing-masing pekerja. Berbedanya bank antar pekerja dalam hal waktu penerimaan upah sekitar 8-12 jam namun di hari yang sama.

### III. PENUTUP

#### Simpulan

Setelah pembahasan yang telah diuraikan penulis tentang implementasi sistem pengupahan *outsourcing* di Hotel Lombok Raya di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Sistem pengupahan *outsourcing* menurut hukum positif di Indonesia terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ada 3 (tiga), yaitu sistem pengupahan berdasarkan satuan jangka waktu, satuan hasil dan pemborongan dan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan ada 2 (dua) sistem pengupahan, yaitu berdasarkan satuan waktu dan/atau satuan hasil. 2. Pelaksanaan sistem pengupahan pekerja *outsourcing* di Hotel Lombok Raya dalam hal ini satpam, dilakukan dengan sistem pembayaran upah dengan satuan jangka waktu perbulan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja, sesuai dengan kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat oleh perusahaan penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing*. Pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan isi perjanjian kontrak tersebut dan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Gaji yang diberikan tidak dibawah UMK Mataram, dibayarkan di awal bulan ke rekening bank pekerja, dan perusahaan penyedia jasa memberikan 3 jenis program BPJS Ketenagakerjaan (Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua) dan BPJS Kesehatan yang dibayarkan oleh pengguna jasa dan iuran pekerja *outsourcing* dari upahnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Hambatannya secara yuridis tidak ada karena cukup mencakup berbagai aspek dalam praktik *outsourcing*,

namun secara nonyuridis teknis di lapangan terjadi selisih waktu penerimaan gaji di rekening bank masing-masing pekerja.

### **Saran**

Berdasarkan uraian dari simpulan di atas, maka penyusun memberikan saran sebagai berikut: 1. Bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh dalam pembuatan perjanjian kontrak, sebaiknya selalu memperbarui regulasi agar menggunakan peraturan perundang-undangan yang terbaru dan masih berlaku agar mengikuti perkembangan hukum di Indonesia. 2. Dalam hal perbedaan waktu pengiriman gaji walaupun tidak sampai satu hari, bias disesuaikan dengan penyamaan waktu antar rekening bank pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku-Buku**

Zaeni Asyhadie & Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Prenamedia, Jakarta, 2019.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Indonesia, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*.

Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Indonesia, *Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan*.

Indonesia, *Surat keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor: 561- 878 Tahun 2019 tentang Upah Minimum Kota Mataram Tahun 2020*.

### **Website**

Aziz, Hasan, *Konsep Perjanjian Kerja dan Upah Menurut Hukum Islam dan Hukum Positif (Analisis kasus perbudakan di Pabrik CV. Cahaya Logam di daerah Kec. Sepatan Timur Kab. Tangerang)*.  
[http://repositori.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/30318/1/HASAN %20AZIZFSH.pdf](http://repositori.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/30318/1/HASAN%20AZIZFSH.pdf) diakses pada tanggal 22 April 2020 pukul 12.00 WITA