

# **PELAKSANAAN SISTEM PENGUPAHAN PEKERJA OUTSOURCING PADA KOPERASI KARYAWAN (KOPKAR) COCA-COLA UNIT BALI DI DENPASAR**

Oleh

I Putu Widhi Semarajaya

I Nyoman Mudana

I Made Pujawan

Bagian Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas Udayana

## **ABSTRACT**

*The title of this research is the implementation of the remuneration system outsourced workers at Coca-Cola Unit Koperasi Karyawan Bali in Denpasar. This study intends to determine the wage system for outsourced workers at Coca-Cola Unit Koperasi Karyawan Bali in Denpasar as well as factors affecting the remuneration system outsourced workers at Coca-Cola Unit Koperasi Karyawan Bali in Denpasar. This research used juridical empirical research. The conclusion of this paper that the system of remuneration applied Koperasi Karyawan Coca-Cola Unit Bali in Denpasar is the wage system monthly period and wage cuts to workers who are sick / permit while the factors in granting a decent wage to workers of outsourcing that is because of the cost of living and productivity work.*

**Keywords:** *Wages, workers, outsourcing.*

## **ABSTRAK**

Judul dari penelitian ini adalah pelaksanaan sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada Koperasi Karyawan Coca-Cola Unit Bali di Denpasar. Penelitian ini bermaksud mengetahui sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* pada Koperasi Karyawan Coca-Cola Unit Bali di Denpasar serta faktor-faktor apa yang mempengaruhi sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada Koperasi Karyawan Coca-Cola Unit Bali di Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris yuridis. Kesimpulan dari tulisan ini bahwa sistem pengupahan yang diterapkan Koperasi Karyawan Coca-Cola Unit Bali di Denpasar adalah sistem upah jangka waktu bulanan dan pemotongan upah terhadap pekerja yang sakit/izin sedangkan faktor dalam pemberian upah yang layak kepada para pekerja *outsourcing* yakni karena faktor biaya hidup dan produktifitas kerja.

**Kata Kunci:** *Pengupahan, pekerja, outsourcing.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kedudukan tenaga kerja dewasa ini sangat penting artinya bagi pembangunan bangsa Indonesia, yang pada dasarnya sudah diberikan oleh para pendiri bangsa

Indonesia sendiri yang tertuang pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD 1945) yang dicantumkan pada pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “Setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pekerjaan memiliki makna yang penting dalam kehidupan manusia, karena pekerjaan tersebut menjadi sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karena itu hak-hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dihormati dan tidak dapat diabaikan hak-haknya oleh pemberi kerja<sup>1</sup>. Pada era globalisasi ini dimana perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat menimbulkan persaingan dalam dunia usaha yang begitu ketat serta menuntut perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi dan meningkatkan kinerja usahanya secara efektif dan efisien. Dalam hal ini banyak perusahaan di Indonesia menerapkan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja secara tertulis<sup>2</sup>. Dan dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian *outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi<sup>3</sup>. Pada pelaksanaannya, masih banyak menimbulkan permasalahan-permasalahan terkait masalah ketenagakerjaan dan khususnya tenaga kerja *outsourcing*, seperti pemotongan upah dikarenakan sakit/izin.

---

<sup>1</sup> Eky Putra Wahyu Permana, I Made Dedy Priyanto, 2016, “Sistem Pengupahan Pekerja Outsourcing Pada Bank CIMB Niaga Di Denpasar”, *Kertha Semaya*, Vol.04, No.01, Februari 2016, h.2, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/18976/12439>, Diakses Tanggal 20 Desember, Jam 22.03

<sup>2</sup> Ari Sanjaya Krisna, I Nyoman Bagiastra, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing Jika Perusahaan Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003”, *Kertha Semaya*, Vol. 04, No.04, Juli 2016, h.2, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21762/14402>, Diakses Tanggal 20 Desember, Jam 22.56

<sup>3</sup> Ni Made Trisna Mayasari, I Made Walesa Putra, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing”, *Kertha Semaya*, Vol.04, No.05, Oktober 2016, h.3, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/24787/16015>, Diakses Tanggal 21 Desember 2016, Jam 00.03

## **1.2 Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan bagi pekerja *outsourcing* pada Koperasi Karyawan (Kopkar) Coca-Cola Unit Bali di Denpasar.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada Kopkar Coca-Cola Unit Bali Di Denpasar.

## **II. ISI MAKALAH**

### **2.1 Metode Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis empiris. Sering pula disebutkan dengan penelitian lapangan yang mengkaji pelaksanaan dan implementasi ketentuan perundang-undangan di lapangan.

### **2.2 Hasil dan Pembahasan**

#### **2.2.1 Sistem pemberian upah bagi pekerja *outsourcing* pada Koperasi Karyawan Coca-Cola Unit Bali Di Denpasar.**

Berdasarkan UUD 1945 Pasal 228 D ayat 2 disebutkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Imbalan atau upah merupakan hak asasi manusia yang harus dipenuhi oleh para pengusaha.<sup>4</sup> Sistem Pengupahan yang diterapkan oleh Kopkar Coca-Cola Unit Bali adalah sistem upah jangka waktu. Sistem upah jangka waktu ini adalah sistem pemberian upah menurut jangka waktu tertentu.<sup>5</sup> Kopkar Coca-Cola Unit Bali menggunakan sistem upah jangka waktu bulanan, yang setiap bulannya dibayarkan melalui rekening bank para pekerja *outsourcing*. Dalam hal pengupahan yang diterapkan oleh Kopkar Coca-Cola Unit Bali terhadap para pekerja *outsourcing*, terdapat pemotongan upah pekerja *outsourcing* tidak masuk kerja karena sakit atau izin dan sebagainya. Menurut keterangan Bapak I Ketut Sunarta selaku Ketua *Human Resource Development (HRD)* Kopkar Coca-Cola Unit Bali di Denpasar, bahwa pekerja yang tidak masuk kerja tersebut upahnya dipotong diberikan kepada pekerja lain yang menggantikannya (wawancara tanggal 28 September 2016). Seharusnya dalam situasi tertentu pengusaha harus tetap membayarkan upah pekerja meski mereka tidak bekerja,

---

<sup>4</sup> Aloysius Uwiyono, et.al., 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.98.

<sup>5</sup> Lalu Husni, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.91.

ketentuan ini telah diatur dalam Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa adapun situasi yang tetap mengharuskan pengusaha membayarkan upah para pekerja yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit/izin.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pengupahan pekerja *outsourcing* pada Kopkar Coca-Cola Unit Bali Di Denpasar.**

Faktor yang mempengaruhi besarnya upah antara lain pendidikan dan latihan, kondisi pasar kerja, biaya hidup, kemampuan perusahaan, kemampuan serikat pekerja, produktifitas kerja, dan kebijakan pemerintah<sup>6</sup>. Menurut keterangan Bapak Andika Pratama selaku *Accounting Staff* Kopkar Coca-Cola Unit Bali di Denpasar bahwa faktor yang digunakan oleh Kopkar Coca-Cola Unit Bali di Denpasar selain faktor kebijakan pemerintah, adalah faktor biaya hidup dan faktor produktifitas kerja (wawancara tanggal 30 September 2016). Ini berarti Kopkar Coca-Cola telah memenuhi ketentuan dari Peraturan Gubernur Bali Nomor 69 Tahun 2014 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dalam hal ketentuan pemberian upah yang layak bagi pekerja *outsourcing*.

### **III. KESIMPULAN**

Dari pembahasan-pembahasan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan sistem pengupahan di Kopkar Coca-Cola Unit Bali di Denpasar belum optimal, karena walaupun tenaga kerja *outsourcing* mendapatkan upah yang sudah/lebih dari ketetapan (UMK) tetapi dengan adanya potongan-potongan oleh penyedia jasa, untuk memenuhi kehidupan yang layak sangat masih kurang.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembayaran upah yang layak pada pekerja/buruh *outsourcing* pada Kopkar Coca-Cola Unit Bali di Denpasar, yakni faktor biaya hidup dan faktor produktifitas kerja. Faktor biaya hidup dikarenakan biaya kehidupan yang berubah-ubah dari waktu ke waktu disetiap daerah. Faktor produktifitas kerja menuntut pekerja untuk membuat prestasi. Semakin tinggi prestasi yang dimiliki pekerja semakin tinggi pula pengusaha

---

<sup>6</sup> G. Kertasapoetra, 1992, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, h. 103.

memberikan upah. Kedua faktor ini diyakini mampu menciptakan pemberian upah yang layak dan adil kepada para pekerja *outsourcing*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku :**

Aloysius Uwiyono, et.al., 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

G. Kertasapoetra, 1992, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta.

Lalu Husni, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

### **Internet :**

Krisna, Ari Sanjaya, I Nyoman Bagiastra, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing Jika Perusahaan Tidak Memberikan Tunjangan Hari Raya Ditinjau Dari Undang-Undang No 13 Tahun 2003”, *Kertha Semaya*, Vol. 04, No.04, Juli 2016, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21762/14402>, Diakses Tanggal 20 Desember, Jam 22.56

Mayasari, Ni Made Trisna, I Made Walesa Putra, 2016, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing”, *Kertha Semaya*, Vol.04, No.05, Oktober 2016, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/24787/16015>, Diakses Tanggal 21 Desember 2016, Jam 00.03

Permana, Eky Putra Wahyu, I Made Dedy Priyanto, 2016, “Sistem Pengupahan Pekerja Outsourcing Pada Bank CIMB Niaga Di Denpasar”, *Kertha Semaya*, Vol.04, No.01, Februari 2016, ojs.unud.ac.id, URL: <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/18976/12439>, Diakses Tanggal 20 Desember, Jam 22.03

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Dicatatkan Pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No.39 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4279