

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEMBERIAN UPAH
KERJA LEMBUR BAGI PEKERJA *OUTSOURCING*
BERDASARKAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Oleh :
Anak Agung Ayu Hamara Kamini
I Gusti Ngurah Wairocana

Bagian Hukum Bisnis, Fakultas Hukum Universitas Udayana

ABSTRACT

The scientific work with titled Legal Protection Against Granting Overtime Wages For Workers Outsourcing based on Act Number 13 of 2003. The background of this scientific work is many of companies using outsourced labor services, but can not meet the provisions of Law Number 13 2003 Manpower, one of them with non-fulfillment of the right to overtime pay for outsourced workers, so this is detrimental and eliminate protection for outsourced workers. On this basis, the writing is carried out in order to determine how the legal protection of the administration of overtime wages for workers whose outsourcing status. The method in this scientific work uses normative legal research, namely through approach to reviewing the legislation previously in force. From this article it can be concluded that workers with outsourcing status get legal protection provided for in Article 88 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 on Labor, linked to their right to earn overtime pay.

Keywords : ***Legal Protection, Overtime Wages, Workers Outsourcing***

ABSTRAK

Karya ilmiah dengan judul Perlindungan Hukum Terhadap Pemberian Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja *Outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Latar belakang penulisan ini adalah banyaknya perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing*, tetapi tidak dapat memenuhi ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, salah satunya dengan tidak terpenuhinya hak atas upah kerja lembur bagi pekerja *outsourcing*, sehingga hal ini merugikan dan menghilangkan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Atas dasar tersebut, penulisan ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pemberian upah kerja lembur bagi pekerja yang berstatus *outsourcing*. Metode dalam penulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif yaitu melalui pendekatan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang sebelumnya telah berlaku. Dari tulisan ini dapat disimpulkan bahwa pekerja dengan status *outsourcing* mendapatkan perlindungan hukum yang diatur dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terkait dengan hak mereka dalam memperoleh upah kerja lembur.

Kata kunci : **Perlindungan Hukum, Upah Kerja Lembur, Pekerja *Outsourcing***

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia persaingan bisnis antar perusahaan yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan tersebut berusaha untuk melakukan segala upaya efisiensi biaya produksi (*cost of production*), dimana salah satu upaya nya tersebut adalah dengan memperkerjakan perkerja yang berstatus *outsourcing*. Dengan adanya sistem *outsourcing*, diharapkan perusahaan dapat menghemat biaya pengeluarannya dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja dalam perusahaan tersebut dalam sistem kerja kontrak waktu. Para pekerja *outsourcing* memiliki hak yang sama dengan para pekerja berstatus tetap, hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UU Ketenagakerjaan), salah satunya adalah hak untuk memperoleh Upah Kerja Lembur (UKL). Pada dasarnya upah kerja lembur merupakan hak yang diperoleh bagi semua pekerja/buruh dalam hubungan kerja, baik pekerja/buruh yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tetap (PKWT), maupun pekerja/buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), ketentuan ini merujuk pada Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan¹.

Dengan demikian, terhadap pekerja/buruh yang bersifat kontrak yang telah dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi, maka pihak perusahaan wajib memberikan upah kerja lembur kepada pekerja/buruh tersebut. Ketentuan ini mengindikasikan bahwa pemberian upah kerja lembur oleh pihak perusahaan didasarkan atas lamanya waktu lembur kerja pekerja/buruh, dan bukan berdasarkan status kerja dari pekerja/buruh tersebut.

1.2 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan umum penelitian dalam penulisan ini adalah diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan terhadap perlindungan hukum bagi para pekerja *outsourcing* terkait dengan hak mereka untuk memperoleh upah kerja lembur.

¹ Ari Sanjaya Krisna, 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, Hal. 02, ojs.unud.ac.id, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21762/14402>, diakses pada tanggal 30 Oktober 2016 jam 13.20 WITA.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi, bahwa metode penelitian merupakan penelitian yang menyajikan bagaimana caranya atau langkah-langkah yang harus diambil dalam suatu penelitian secara sistematis dan logis sehingga dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya². Kemudian metodologi dalam penulisan ini menggunakan penelitian hukum normatif, yakni suatu proses untuk menentukan suatu aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang dihadapi³. Sedangkan, jenis pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan perundang-undangan (*The Statute Approach*), dan menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka dengan meneliti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder⁴.

2.2 Hasil Dan Pembahasan

2.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja *Outsourcing*

Outsourcing (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak⁵. *Outsourcing* telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 64 yang menyatakan bahwa, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Sedangkan dalam memberikan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* kepada pekerja/buruh, telah diatur secara

² Sutrisno Hadi, 2001, *Metodologi Riset Nasional*, Rineka Cipta, Jakarta, Hal. 46.

³ Peter Muhmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, Hal. 23.

⁴ Wulan Yulianita, Kadek Sarna, 2016, "Tinjauan Yuridis Terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Tetap", *Kertha Semaya*, Vol. 04, No. 03, April, 2016, Hal. 02, ojs.unud.ac.id, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/20069/13338>, diakses pada tanggal 30 Oktober 2016 jam 13.36 WITA.

⁵ Iman Sjahputra, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, Hal. 308.

jelas dalam Pasal 65 ayat (6) dan (7) dan Pasal 66 ayat (2) dan (4) UU Ketenagakerjaan⁶.

Pada dasarnya setiap pekerja baik yang berstatus *outsourcing* maupun tidak, berhak memperoleh hak yang sama, salah satunya hak atas Upah Kerja Lembur (UKL). Yang dimaksud dengan upah berdasarkan Pasal 1 angka 30 UU Ketenagakerjaan yaitu, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Perlindungan bagi pekerja *outsourcing* yang berkaitan dengan upah. Dimana motivasi utama seorang pekerja/buruh bekerja adalah mendapatkan upah dan itu merupakan hak pekerja. Pengupahan menjadi aspek penting dalam perlindungan pekerja/buruh sebagaimana disebutkan dalam Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Artinya penghasilan itu mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua⁷. Oleh karena itu, pengusaha wajib membayar upah kepada para pekerjanya secara teratur sejak terjadinya hubungan kerja sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Adapun bentuk kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh diatur dalam ketentuan Pasal 88 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, diantaranya upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, dan lain-lain⁸.

Sedangkan, ketentuan terhadap waktu kerja telah diatur dalam Pasal 77 ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah:

⁶ Dio Christianta Sergio, I Made Sarjana, 2016, “Bentuk-Bentuk Praktik *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Kertha Semaya*, Vol. 04, No. 04, Juli, 2016, Hal. 02, ojs.unud.ac.id, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21753/14394>, diakses pada tanggal 30 Oktober 2016 jam 13.52 WITA.

⁷ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, Hal. 74.

⁸ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal. 109.

- a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Kemudian pada Pasal 78 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, menyatakan bila pengusaha mempekerjakan pekerja melebihi ketentuan tersebut, maka pengusaha terlebih dulu mengadakan persetujuan dengan pekerjanya dan lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tersebut wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat (2) UU Ketenagakerjaan)

Dengan demikian, pengusaha berkewajiban membayar upah kerja lembur jika mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Ketentuan ini tidak termasuk kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi. Oleh sebab itu, hak atas upah, salah satunya upah kerja lembur, pada dasarnya merupakan hak bagi setiap pekerja dalam hubungan kerja, baik pekerja berstatus kontrak seperti *outsourcing*, maupun terhadap pekerja berstatus tetap.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan apa yang telah di bahas dalam bab-bab sebelumnya, maka dari penulisan ini dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa, pemenuhan hak atas pemberian Upah Kerja Lembur (UKL) bagi pekerja *outsourcing* telah dilindungi oleh UU Ketenagakerjaan yaitu dalam ketentuan Pasal 88 ayat (1). Dengan demikian, pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan melebihi ketentuan waktu kerja yang telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan yaitu pada Pasal 77 ayat (2) serta Pasal 78 ayat (1) dan ayat (2) atau bekerja lembur pada hari waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi, maka perusahaan wajib memberikan upah kerja lembur kepada pekerja *outsourcing* tersebut. Dengan terdapatnya ketentuan Pasal 88 ayat (1) dalam UU Ketenagakerjaan, bagi pekerja dengan status *outsourcing* mendapatkan perlindungan hukum yang secara optimal untuk memperoleh hak mereka atas upah kerja lembur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta.

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Iman Sjahputra, 2009, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta.

Peter Muhmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.

Sutrisno Hadi, 2001, *Metodologi Riset Nasional*, Rineka Cipta, Jakarta.

Jurnal OJS :

Ari Sanjaya Krisna, 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 pada tanggal 30 Oktober 2016 jam 13.20 WITA.

Dio Christianta Sergio, I Made Sarjana, 2016, “Bentuk-Bentuk Praktik *Outsourcing* Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan”, *Kertha Semaya*, Vol. 04, No. 04, Juli, 2016, ojs.unud.ac.id, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/21753/14394>, diakses pada tanggal 30 Oktober 2016 jam 13.52 WITA.

Wulan Yulianita, Kadek Sarna, 2016, “Tinjauan Yuridis Terhadap Jangka Waktu Pembayaran Upah Kerja Lembur Bagi Pekerja Tetap”, *Kertha Semaya*, Vol. 04, No. 03, April, 2016, ojs.unud.ac.id, URL : <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/20069/13338>, diakses pada tanggal 30 Oktober 2016 jam 13.36 WITA.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.