



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 7830-7838

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Sistem Pengupahan *Marketing Representative* Sebagai Tenaga Kontrak Pada PT Bumi Indahutama Global Kota Palangka Raya

Vicka Prama Wulandari^{1✉}, Yolita Elgeriza Agustin², Claudia Yuni Pramita³

Universitas Palangka Raya

Email: vickapramawulandari@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pengupahan *Marketing Representative* yang ditetapkan berdasarkan satuan hasil sesuai jumlah calon debitur yang didapatkan terkait peminjaman dana pensiun. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif mengkaji ketentuan hukum yang berlaku dan kenyataan masyarakat dengan menggunakan data primer yang bersumber dari hasil observasi dan wawancara pada PT Bumi Indahutama Global dan sekunder mengacu pada literatur dan peraturan perundang-undangan. Hasil Penelitian perjanjian sistem pengupahan *Marketing Representative* sebagai tenaga kerja kontrak pada PT Bumi Indahutama Global Kota Palangka Raya dalam bentuk lisan dan mengenai besaran upah bergantung pada prestasi kerja dan dapat disimpulkan bahwa pengupahan terhadap *Marketing Representative* bisa melebihi besaran Upah Minimum atau bahkan kurang sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Ketenagakerjaan, Marketing Representative, Tenaga Kerja*

Abstract

This study aims to analyze the Marketing Representative wage system which is determined based on the unit of output according to the number of prospective debtors obtained related to pension fund loans. The approach method used is normative juridical examining the applicable legal provisions and the reality of society by using primary data sourced from the results of observations and interviews at PT Bumi Indahutama Global and secondary data referring to literature and laws and regulations. The results of the study of the Marketing Representative wage system agreement as a contract worker at PT Bumi Indahutama Global, Palangka Raya City in oral form and regarding the amount of wages depending on work performance and it can be concluded that wages for Marketing Representatives can exceed the amount of the Minimum Wage or even less as regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Employment. Keyword: *Employment, Marketing Representative, Labor.*

PENDAHULUAN

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja dan atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan Kerja melibatkan pihak pengusaha selaku pemberi kerja, pemberi upah dengan tenaga kerja yang memberikan jasa berupa tenaga kepada Perusahaan (Adhianti, 2021). Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat (2) dengan tegas menyatakan bahwa, "*Setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang pantas untuk kemanusiaan*". Tenaga kerja sebagai pihak yang lemah akibat dari kekuasaan tertuang didalam perjanjian kerja harus diproteksi salah satunya terkait hak dalam memperoleh pengupahan yang layak, sebagaimana kita ketahui Perusahaan selaku pemberi kerja harus tunduk pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Pemerintah terkait dengan seluruh hubungan pekerjaan yang dilaksanakan (Djumaldji, 2006).

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sudah dengan tegas mengatur mengenai sistem pengupahan yang layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum ditetapkan dengan tujuan agar upah tenaga kerja dapat menghasilkan penghidupan yang layak sehingga pengusaha dilarang memberikan gaji dibawah upah minimum yang ditetapkan sebagaimana ditentukan pada ketentuan pasal 91 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan "Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kusbianto, 2020).

Melihat pada kenyataan yang ada terdapat perbedaan signifikan antara ketentuan aturan yang berlaku dengan yang secara nyata terjadi pada PT Bumi Indahutama Global salah satu Peseroan Terbatas yang bergerak dibidang penyaluran dana kredit dari salah satu Bank

BUMN yang ada di Kota Palangka Raya kepada pensiunan atau debitor yang dalam melakukan kegiatannya menggunakan tenaga kerja *Marketing Representative* dan atau tenaga kerja kontrak yang dibayarkan upahnya tidak menggunakan upah minimum sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan akan tetapi berdasarkan total pemberian kredit pensiunan kepada debitor. Ketentuan sistem pengupahan tersebut tertuang pada surat perintah kerja yang dikirimkan secara online melalui *email* dengan kisaran upah *Marketing Representative* akan mendapat upah 1,3 % dari total penyaluran dana kredit kepada debitor yang mana hal ini ditentukan secara lisan Ketika pekerja melamar kerja.

Berdasarkan hal yang diuraikan di atas maka permasalahan yang akan diteliti adalah Bagaimana Pelaksanaan Sistem Pengupahan *Marketing Representative* Sebagai Tenaga Kontrak Pada PT Bumi Indahutama Global Di Kota Palangka Raya?

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian yuridis empiris yang memandang hukum sebagai kenyataan, mencakup kenyataan sosial, kenyataan kultur dan lain-lain, dengan berdasarkan pada data primer sebagai data utama yang didapatkan dari hasil observasi lapangan dan wawancara dengan Instansi terkait Ketenagakerjaan dan data sekunder sebagai data pendukung berupa keterangan dan dokumen berdasarkan obyek penelitian atau kepustakaan berupa literatur dan peraturan perundang-undangan serta data lain yang relevan. (Sri Widiarty, 2024)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upah merupakan hak yang sangat mendasar bagi pekerja/buruh. Pengeluaran biaya Perusahaan untuk kesejahteraan pekerja merupakan bagian biaya produksi yang tidak terpisahkan yang mana hal tersebut juga ikut mempengaruhi harga jual dari produk atau jasa yang bersangkutan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merujuk pada hak yang diterima oleh pekerja atau buruh dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, yang ditetapkan dan dibayarkan oleh pengusaha atau pemberi kerja sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja, ketentuan kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengertian ini juga mencakup tunjangan yangn diberikan kepada pekerja atau buruh dan keluarganya sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berkaitan dengan pentingnya sistem pengupahan guna memenuhi hak pekerja, sehingga Pemerintah menentukan aturan mengenai upah di dalam Undang-Undang No 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 88 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan sudah menegaskan bahwa (Muda Harahap, 2020):

- (1) Setiap Pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
 - a. Upah Minimum;
 - b. Upah Kerja Lembur;
 - c. Upah Tidak Masuk Kerja karena berhalangan;
 - d. Upah Tidak Masuk Kerja karena melakukan kegiatan diluar pekerjaannya;
 - e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. Denda dan potongan upah;
 - h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. Upah untuk pembayaran pesangon;
 - k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Pasal 89 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa (Azhar, 2015):

- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 88 ayat 3 huruf a dapat terdiri atas:
 - a. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
 - b. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah Provinsi atau Kabupaten/KotaNamun sehubungan dengan perkembangan kebutuhan terkait kepastian hukum. Pemerintah telah menghapus ketentuan pada Pasal 89 dan Pasal 90 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Guna menjamin kepastian pemenuhan hak tenaga kerja meskipun pasal 89 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dihapuskan namun pemerintah telah mengganti dengan mengatur mengenai upah minimum pada Pasal 88 Bab IV Undang-Undang No 11 Tahun 2002 Tentang Cipta Kerja. Pada ketentuan sebelumnya yang terdapat pada Pasal 90 Ayat (1) Undang-Undang No 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tidak diatur terkait larangan pembayaran upah tenaga kerja dibawah upah minimum (Sugara, 2016).

Pasal 88C Ayat 2 memberikan kewenangan kepada Gubernur untuk menetapkan upah minimum Kabupaten/Kota dengan syarat-syarat tertentu (Manika, 2022). Timbulnya permasalahan terkait dengan tidak dipenuhinya upah pekerja pada pasal 88C Ayat (1) dan (2) dalam beberapa daerah di Indonesia. Salah satu penyebab utama dari hal tersebut adalah ketidaksetaraan upah minimum daerah, Dimana pemilik Perusahaan justru diuntungkan dari kebijakan tersebut, terutama jika mereka beroperasi di daerah dengan UMP atau UMK yang rendah. Pengaturan Upah yang lebih rendah dapat membantu pengusaha mengurangi biaya operasional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan profitabilitas Perusahaan (Dila Fatmala, 2023).

PT Bumi Indahutama Global merupakan Perusahaan alih daya yang kegiatannya menyalurkan dana kredit pensiun kepada debitur. Sistem pengupahan yang digunakan adalah berdasarkan hasil satuan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 88B Ayat (1) huruf b Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Keadaan tersebut menempatkan tenaga kerja pada kedudukan yang lemah, dikarenakan tenaga kerja *Marketing Representative* tidak setiap bulan mendapatkan debitur yang meminjam dana hasil pensiunan, selain itu juga kedudukan *Marketing Representative* dikatakan lemah hal ini disebabkan tenaga kerja kontrak selama setahun dengan perjanjian kerja yang hanya dalam bentuk lisan, dan hanya menyertakan surat tugas karyawan. Berdasarkan Surat Tugas Karyawan Nomor 0001/SDM.BIG-BNI/I/2020 tidak juga menentukan hak karyawan *Marketing Representative* yang mana hanya menuangkan mengenai penugasan untuk melakukan pekerjaan sebagai pelaksana dalam pemasaran BNI Fleksi Pensiun Berbasis Penghasilan Tetap Nomor 333/SLN/PKS/209 dan 0001/BIG/PKS/XII/2019.

Terkait Kedudukan PT Bumi Indahutama global Kota Palangka Raya, melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah yang diwakili oleh Kepala Bidang Hubungan Industrial mengatakan bahwasanya PT Bumi Indahutama global belum wajib lapor di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Tengah tidak dapat bertindak untuk menyikapi peristiwa tersebut, hal ini juga disebabkan karena PT Bumi Indahutama Global merupakan Perusahaan Alih Daya yang bekerjasama dengan PT Bank Negara Indonesia di Jakarta, sehingga perjanjian kerja terdaftar di Jakarta dan wajib lapor melalui Dinas Ketenagakerjaan Jakarta.

Upah merupakan pengganti kompensasi tenaga kerja dan jasa karyawan pada suatu Lembaga usaha. Pemberian upah menunjukkan adanya hubungan saling menguntungkan

antara karyawan dan Lembaga usaha, dalam konteks hubungan timbal balik yang didasari atas pemenuhan hak dan kewajiban. Tenaga Kerja memiliki kewajiban untuk berkontribusi bagi kemajuan Lembaga usaha, sebaliknya Lembaga usaha memiliki kewajiban pula untuk memberi imbalan yang layak kepada tenaga kerja (Susiani, 2020).

Kedudukan upah dalam Hukum Ketenagakerjaan masuk ke dalam ranah hukum publik. Dimana dapat dilihat bahwasanya pemerintah ikut campur tangan ini dapat dilihat dengan Upah Minimum Yang berlaku. Dimana pemerintah menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja, campur tangan pemerintah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima oleh pekerja terlampaui rendah sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum (Khakim, 2016).

Sistem pengupahan maksudnya adalah tentang bagaimana cara Perusahaan memberikan upah kepada pekerjanya, dan terbagi menjadi beberapa macam (Wijayanti, 2015):

a. Sistem Upah Jangka Waktu

Sistem upah jangka waktu maksudnya adalah sistem pembagian upah berdasarkan jangka waktu tertentu, seperti harian, mingguan, atau bulanan.

b. Sistem Upah Potongan

Sistem ini memiliki tujuan untuk mengganti sistem upah jangka waktu jika suatu saat hasilnya tidak sesuai keinginan. Dan sistem upah ini hanya diberikan jika hasil dari pekerjaannya bisa dinilai menurut ukuran tertentu seperti diukur dari banyaknya, beratnya dan sebagainya

c. Sistem Upah Pemufakatan

Sistem upah pemufakatan adalah sistem pemberian upah dengan cara memberikan sejumlah upah pada kelompok tertentu. Setelah itu barulah kelompok ini membagi-bagikan pada para anggotanya

d. Sistem Upah Berkala

Dalam sistem ini, jumlah upah yang diberikan ada kaitannya dengan penjualan hasil produksi di pasar. Jika harganya naik maka jumlah upahnya naik juga dan sebaliknya.

e. Sistem Upah Indeks

Sistem ini didasarkan atas indeks dari biaya kebutuhan hidup. Dengan sistem ini upah akan naik dan turun sesuai dengan biaya kehidupan yang naik turun juga walaupun tidak akan mempengaruhi nilai nyata dari upah.

f. Sistem Pembagian Keuntungan

Sistem upah ini sama juga dengan pemberian bonus apabila Perusahaan mendapat

keuntungan yang lebih di akhir tahun.

g. Sistem Upah Borongan

Sistem upah Borongan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk suatu pekerjaan Borongan. Cara menghitung upah ini dengan cara jika suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh sekelompok orang untuk menghasilkan sebuah karya seperti pembuatan ruah dan kemudian dibagi-bagikan oleh pemimpin nya.

h. Sistem Upah Premi

Sistem ini merupakan perpaduan antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktunya, apabila semua karya mencapai pencapaian yang lebih dari itu maka akan diberikan "premi". Premi dapat diberikan untuk menghemat waktu, bahan dan agar kualitas produk baik.

PT Bumi Indahutama Global Kota Palangka Raya menggunakan sistem pengupahan sebagaimana yang ditentukan pada pasal 88B Ayat (1) huruf (b) Bab IV Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang menentukan bahwa "Upah ditetapkan berdasarkan : Satuan hasil". Dimana upah berdasarkan satuan hasil adalah upah berdasarkan kuantitas atau kualitas hasil kerja yang dicapai pekerja. Upah yang diberikan kepada tenaga kerja *Marketing Representative* sebesar 1,3 % dari jumlah pemberian kredit kepada debitor pengguna dana kredit pensiun dari Bank BNI Kota Palangka Raya.

Berkaitan dengan hal tersebut dapat dipahami bahwasanya ketentuan pengupahan yang dilakukan oleh PT Bumi Indahutama Global sudah tepat sesuai ketentuan Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Namun dengan sistem pengupahan tersebut tenaga kerja *Marketing Representative* seringnya mengalami kerugian dikarenakan tidak mendapat debitor peminjaman kredit. Namun sehubungan dengan penggunaan sistem pengupahan berdasarkan satuan hasil, sekalipun Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah Nomor 188.44/552/2023 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Palangka Raya berkisar Rp. 3.310.004. Tidak semua *Marketing Representative* bisa memperoleh upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dikarenakan upah akan dibayarkan sesuai dengan jumlah prestasi yang dilakukan oleh *marketing Representative*.

Pada dasarnya keberadaan tenaga kerja *Marketing Representative* di PT Bumi Indahutama Global memiliki peranan yang penting terutama dalam memasarkan produk yaitu BNI Fleksi Pensiun berbasis penghasilan tetap, sehingga sudah sepatutnya mendapat upah yang setimpal dengan gaji pokok sesuai kebijakan upah minimum. Upah amat sangat berpengaruh besar terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap keberlangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan mempekerjakan tenaga kerja

yang professional sebaliknya jika Perusahaan selaku pihak pemberi kerja mampu memberikan upah kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka sudah pasti tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan Pelaksanaan sistem pengupahan *Marketing Representative* sebagai tenaga kerja kontrak pada PT Bumi Indahutama Global Kota Palangka Raya sangat dipengaruhi atau ditentukan oleh kemampuan atau keberhasilan *Marketing Representative* dalam memasarkan produk yang ditawarkan oleh PT Bumi Indahutama Global Kota Palangka Raya, sehingga cukup banyak *Marketing Representative* yang tidak mampu memasarkan produk tersebut yang berakibat tidak mendapat upah yang cukup banyak, dan boleh dikatakan mendapat upah dibawah upah minimum daerah sebagaimana ditetapkan Pemerintah Daerah karena tidak mencapai target dan hanya Sebagian kecil tenaga *Marketing Representative* yang mampu memasarkan produk yang ditawarkan oleh PT Bumi Indahutama Global kota Palangka Raya yang mendapat upah besar dari presentase atau premi yang ditawarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistianti, Mohammad Fandrian, Dauman, H, Purwanto Agus. (2021). *Hukum Ketenagakerjaan*. Unpam Press
- Azhar, Muhammad. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan*. Universitas Diponegoro.
- Djumialdji.(2006). *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*. Sinar Grafika
- Fatmala, Dila, Kusuma, Retno Catur, Wardana, Avindo Charima. (2023). *Implikasi Yuridis Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 88C Tentang Upah Minimum Kabupaten Atau Kota Terhadap Dunia Bisnis*, UNES Law Review, Vol % No 4
- Kusbianto dan Dian Hardian Silalahi. (2020). *Hukum Perburuhan*. Enam Media
- Khakim, Abdul. (2016). *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti
- Manika, Agus Surya. (2022). *Kajian Yuridis Terkait Penentuan Besar Upah Pekerja Berdasarkan Pasal 88C Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Jurnal Komunikasi Hukum (JKH) Vol 8 No 2
- Muda Harahap, Arifuddin. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Cetakan 1*. Literasi Nusantara
- Sugara Robi. (2016). *Pengupahan Terhadap Para Pekerja Oleh Perusahaan Angkutan Umum PT Putra Kembar Iban Di Kabupaten Kapuas Hulu*.Halaman 4 Jurnal Fakultas Hukum

Universitas Atma Jaya

Susiani, Dina. (2020). *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Pustaka Abadi

Wijayanti, Asri. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Pasca Reformasi*. Sinar Grafika