

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH

DAYA PADA PERUSAHAAN PT. BANK NTB SYARIAH

JURNAL ILMIAH



Oleh :

SWARIN PUTRI SAHLYA

D1A019549

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MATARAM

2023

HALAMAN JUDUL

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH

DAYA PADA PERUSAHAAN PT. BANK NTB SYARIAH

JURNAL ILMIAH



Oleh :

SWARIN PUTRI SAHLYA

D1A019549

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MATARAM

2023

HALAMAN PENGESAHAN

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH

DAYA PADA PERUSAHAAN PT. BANK NTB SYARIAH

JURNAL ILMIAH



SWARIN PUTRI SAHLYA

D1A019549

Menyetujui,

Pembimbing Pertama

(H. Zaeni Asyhadi, S.H., M.Hum)

NIP : 19610620 198803 1 001

PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH ALIH

DAYA PADA PERUSAHAAN PT. BANK NTB SYARIAH

SWARIN PUTRI SAHLYA

D1A019549

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pelaksanaan sistem alih daya pada perusahaan PT. Bank NTB Syariah. Bagaimana penerapannya dan penegakan hukum apa yang mempengaruhi sistem alih daya. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris. Hasil penelitian ini adalah pelaksanaan sistem kerja alih daya yang dilaksanakan oleh PT. Bank NTB Syariah telah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang disahkan oleh pemerintah dengan memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Walaupun memang tidak secara menyeluruh seperti halnya dari segi pemberian upah yang dilakukan menyesuaikan jam kerja bukan UMR setempat di Kota Mataram, dan juga belum ada kejelasan karir walaupun perusahaan mengatakan hendak mengangkat pekerja dengan kinerja yang baik untuk menjadi pekerja tetap. Ada lima faktor penegak hukum yang mempengaruhi sistem alih daya yaitu ; faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas, faktor masyarakat, dan faktor budaya.

Kata Kunci : Sistem Alih Daya, Pekerja/Buruh Alih Daya dan Perlindungan Hukum.

I. PENDAHULUAN

Alih daya merupakan perjanjian pemborongan pekerjaan. Alih daya dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan hukum Alih daya di Indonesia ada dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan kata lain, Undang-Undang ini telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan/penyediaan jasa pekerja/buruh.

Menurut Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 66 ayat (3), yaitu :

“Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.”

Sebagian (pelaksanaan) pekerjaan yang dapat diserahkan itu harus memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020, yaitu:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut :

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”

Maka jenis dari penyerahan Sebagian pelaksanaan pekerjaan dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu, perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh.

Dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan di Indonesia, kebijakan alih daya menjadi salah satu kebijakan yang menjadi kontroversi dikalangan pekerja dan pengusaha. Hal tersebut terjadi karena, walaupun sistem alih daya ini diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, masih banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pemerintah tersebut. Disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja pada faktanya masih menjadi perdebatan hingga saat ini. Penerapan sistem Alih daya pada dasarnya mampu memberi keuntungan bagi para tenaga kerja, tetapi malah membuat hak-hak sebagai tenaga kerja tidak menentu.

Dalam Ketenagakerjaan, salah satu bentuk perlindungan yang diberikan kepada rakyat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak tersebut diatur melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 yang hampir secara komprehensif mengatur berbagai bidang ketenagakerjaan. Akan tetapi, niat baik untuk memberikan perlindungan kepada pekerja atau buruh seolah tidak ada artinya, dengan adanya sistem alih daya (penyedia pekerja oleh perusahaan jasa) untuk bekerja pada perusahaan pengguna karena dalam kenyataannya menimbulkan berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan alih daya pada perusahaan PT. Bank NTB Syariah dan faktor apa yang mempengaruhi pekerja/buruh alih daya pada perusahaan PT. Bank NTB Syariah. Manfaat dari penelitian ini adalah untuk memberikan manfaat dibidang ilmu hukum, khususnya dalam hukum perdata. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris yang berupaya untuk melihat hukum dalam artian nyata atau dapat dikatakan melihat, meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat.

II. PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Alih Daya Pada Perusahaan PT. Bank NTB Syariah.

PT. Bank NTB Syariah menerapkan sistem kerja alih daya karena memang dibutuhkan untuk mempermudah perusahaan dalam mencari tenaga kerja dasar yang sudah di training, kami bekerja sama dengan dua perusahaan penyedia jasa tenaga kerja alih daya yaitu, PT. Rajawali Buana Agung dan PT. Amanah Berkah Gemilang sejak tahun 2020 dulunya kami bekerja sama dengan PT.PPU. Kami merekrut pekerja alih daya dari perusahaan penyedia jasa alih daya untuk posisi *Security* pada PT. Rajawali Buana Agung dan pada posisi *Driver* dan *Cleaning Service* pada PT. Amanah Berkah Gemilang. Penerapan sistem kerja alih daya ini sudah dilakukan sejak tahun 2010.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT. Bank NTB Syariah menerapkan sistem kerja alih daya dalam waktu yang lama. Lalu, PT. Bank NTB Syariah yang melakukan penerapan sistem kerja alih daya ini menjelaskan mulai dari perekrutan para pekerja alih daya yang dilakukan dengan memperhatikan keahlian pekerjaanya dibidang yang dibutuhkan.

a. Mengenai Pembayaran Upah

Biasanya pemberian upah dilakukan satu bulan setelah para tenaga kerja alih daya menyelesaikan tugasnya. Sistem pembayaran upah yang dilakukan PT. Bank NTB Syariah yaitu memberikan upah ke perusahaan

penyedia jasa alih daya, lalu perusahaan alih daya memberikan ke tenaga kerja alih daya dengan cara di transfer ke rekening pribadi tenaga kerja alih daya. Nominal upah yang diperoleh para pekerja disepakati berdasarkan dengan lamanya waktu kerja. Walaupun upah ditentukan berdasarkan waktu dan jarak tempuh, namun jika ditotal upah para pekerja hampir mencapai UMR setempat. Yaitu berjumlah Rp. 2.300.000,- yang hampir mencapai UMR setempat yaitu Rp. 2.416.593,-.

b. Mengenai Waktu Kerja.

Berbicara tentang waktu kerja, PT. Bank NTB Syariah kembali menjelaskan tentang bagaimana waktu kerja para pekerja alih daya. PT. Bank NTB Syariah memaparkan bahwa waktu kerja para pekerja dalam sehari kurang lebih 9 jam. Biasanya para pekerja dalam sehari melakukan pekerjaan 9 jam dalam satu hari. Jadi total waktu kerja mencapai 45 jam dalam satu minggu. Berikut pemaparan yang dilakukan PT. Bank NTB Syariah.

c. Mengenai Masa Kerja.

Selain waktu kerja, pertimbangan lain yang disetujui saat pelaksanaan kontrak kerja yaitu berapa lama masa kerja para tenaga kerja alih daya. Masa kerja merupakan jangka waktu kerja atau lamanya kerja sama yang dilakukan pekerja dengan perusahaan yang bersangkutan. PT. Bank NTB Syariah mengatakan bahwa masa kerja para tenaga kerja alih daya di perusahaan tersebut yaitu setiap 1 tahun perpanjangan kontrak, menggunakan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu. Untuk masa kerja para tenaga kerja alih daya yaitu, 1 tahun seperti menggunakan Perjanjian Waktu Kerja Tertentu. Tapi setelah mereka selesai kontrak dan pekerjaannya bagus selama kerja, mereka bisa memperpanjang kontrak atau melamar menjadi pekerja tetap di kantor kami, jika memang sedang ada posisi pekerjaan yang kosong.

d. Pemutusan Hubungan Kerja.

Selanjutnya, PT. Bank NTB Syariah juga menjelaskan tentang pemutusan kerja yang dilakukan terhadap pekerja. PT. Bank NTB Syariah menyatakan bahwa pemutusan kerja akan dilakukan secara sepihak

jika pekerja alih daya dengan sengaja melakukan hal yang dapat merugikan perusahaan penyedia jasa dan juga perusahaan pengguna jasa. Namun, PT. Bank NTB Syariah sendiri hingga saat ini belum pernah melakukan pemutusan kerja secara sepihak jika pekerja memang tidak melakukan hal yang tidak merugikan.

Dari keseluruhan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan sistem kerja alih daya yang dilaksanakan oleh PT. Bank NTB Syariah sudah sesuai dengan peraturan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 bisa terbilang dijalankan dengan memikirkan pekerja alih daya seperti memberikan upah tepat waktu dan memberikan tunjangan waktu kerja, serta menambahkan upah apabila pekerja masih melakukan pekerjaannya di luar jam kerja. Walaupun memang dari segi pemberian upah yang diberikan masih disesuaikan dengan jam kerja bukan mengikuti nominal UMR setempat.

Dengan pelaksanaan sistem kerja yang dilaksanakan oleh PT. Bank NTB Syariah tentunya mampu memberikan pandangan baru bagi sistem kerja alih daya di Indonesia. Bahwasanya, tidak semua perusahaan melakukan penyimpangan pada sistem kerja alih daya. Walaupun memang masih banyak di antaranya yang mungkin

melakukan penyimpangan dalam penerapan sistem kerja alih daya, namun masih juga ada perusahaan yang mencoba menerapkan sistem ini dengan baik walaupun masih belum begitu sempurna yang salah satunya adalah PT. Bank NTB Syariah.

B. Faktor Yang Mempengaruhi Pekerja/Buruh Alih Daya Pada Perusahaan PT. Bank NTB Syariah

Setelah dilegalisasikannya sistem alih daya di Indonesia ternyata banyak sekali permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti terjadi eksploitasi dan tindakan tidak manusiawi yang terjadi terus-menerus dialami oleh tenaga kerja karena status hubungan kerja tidak pasti, waktu lembur diperpanjang, uang pesangon tidak didapatkan, tidak adanya jenjang karir serta PHK sepihak. Hal ini terjadi karena masih minim dan kurang memadainya peraturan-peraturan yang mengatur tentang sistem kerja alih daya itu sendiri.

Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya untuk tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman perilaku dalam hubungan-hubungan hukum di kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Membicarakan penegakan hukum tidak hanya mengenai penerapan aturan-aturan yang berlaku, namun juga mengenai apa yang dilakukan oleh aparat penegak hukum untuk mengatasi problematika yang ada dalam penegakan hukum.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pekerja/buruh Alih daya ;

1) Faktor Undang-Undang

Dalam pelaksanaan kegiatan Alih daya, diatur dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta termuat dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Oleh sebab itu, yang memiliki tanggung jawab jika ada permasalahan dalam sistem alih daya adalah PT. Rajawali Buana Agung dan PT. Amanah Berkah Gemilang yang merupakan perusahaan penyedia jasa yang bekerja sama dengan perusahaan pengguna jasa yaitu, PT. Bank NTB Syariah.

2) Faktor Penegak Hukum

Peranan penegak hukum telah dirumuskan dalam pasal 176 sampai dengan pasal 181 Bab XIV Undang-Undang tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 176 disebutkan bahwa “Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang - undangan ketenagakerjaan”. Salah satu tugas utama pemerintah yaitu mengawasi terjadinya hubungan industrial yang dilakukan pengusaha dengan pekerjanya apakah telah sesuai dengan

peraturan perundang - undangan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama.

3) Faktor Sarana dan Fasilitas

Keterbatasan sarana atau fasilitas operasional pengawas ketenagakerjaan merupakan kendala yang sering ditemukan di beberapa daerah; Pengawas ketenagakerjaan belum difasilitasi oleh kendaraan operasional dalam menjalankan tugasnya. Padahal dengan wilayah kerja yang cukup luas di setiap Kabupaten / Kota atau setiap kecamatan, pengawasan akan sulit dilaksanakan tanpa kendaraan operasional.

4) Faktor Masyarakat

Rendahnya tingkat pendidikan pekerja alih daya membuat para pekerja kurang paham akan penegakan hukum. Semakin tinggi tingkat pendidikannya maka akan mempengaruhi kesadarannya akan penegakan hukum.

Selain itu, pengusaha juga menggunakan kelemahan dalam pelaksanaan Undang-Undang tentang ketenagakerjaan untuk membenarkan tindakannya dalam menjalankan alih daya, sehingga pekerja terpaksa menerima kondisi atau perlakuan yang tidak tepat dalam mendapatkan sebuah pekerjaan. Pengusaha, sebagai pihak yang lebih paham hukum karena kemampuan

modal dan pendidikan, seharusnya memberikan panutan atau tidak memanfaatkan kondisi kelemahan yang dimiliki oleh pekerja agar penegakan hukum dapat berjalan efektif.

5) Faktor Budaya

Faktor yang terakhir faktor kebudayaan. Faktor ini yang sebenarnya terkait dengan faktor masyarakat, namun sengaja dibedakan karena didalam pembahasan ini masalah system nilai - nilai yang akan menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non materil. Kebudayaan (sistem) hukum pada dasarnya mencakup nilai - nilai yang merupakan konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga harus dianut) dan apa yang dianggap buruk (sehingga harus dihindari). Nilai - nilai tersebut, lazimnya merupakan pasangan nilai - nilai yang mencerminkan dua keadaan ekstrim yang harus diserasikan.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang diteliti pada bab-bab sebelumnya maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan sistem alih daya pada perusahaan PT. Bank NTB Syariah telah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang

disahkan oleh pemerintah dengan memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Walaupun memang tidak secara menyeluruh seperti halnya dari segi pemberian upah yang dilakukan menyesuaikan jam kerja bukan UMR setempat di Kota Mataram, dan juga belum ada kejelasan karir walaupun perusahaan mengatakan hendak mengangkat pekerja dengan kinerja yang baik untuk menjadi pekerja tetap.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Pekerja/Buruh Perusahaan Pada PT. Bank NTB Syariah. Penegakan hukum alih daya berdasarkan Undang-Undang tentang ketenagakerjaan belum terlaksana dengan baik. Faktor yang mempengaruhi penegakan hukum pelaksanaan alih daya yaitu : pertama, faktor hukum atau peraturan perundang - undangan dimana masih terdapat kekurangan substansial dalam rumusannya. Kedua, faktor penegak hukum, yaitu masih kurangnya kuantitas tenaga pengawas ketenagakerjaan. Ketiga, faktor masih kurangnya sarana atau fasilitas yang dimiliki tenaga pengawas, seperti alat transportasi dan jumlah upah pengawas ketenagakerjaan sehingga menjadi kendala dalam melakukan pengawasan. Keempat, faktor masyarakat dimana adanya kedudukan yang

berbeda atau tidak seimbang antara pekerja dengan pengusaha, dan bagi pekerja, faktor ekonomi merupakan hal yang sangat penting dalam mendapatkan pekerjaan, karena sulitnya mencari pekerjaan, sehingga terpaksa menerima alih daya. Kelima, faktor kebudayaan dimana masih terdapatnya nilai - nilai dalam masyarakat yang menyebabkan masyarakat mengabaikan peraturan demi ketentraman dirinya.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, peneliti hendak menuliskan saran bagi pihak-pihak terkait, di antaranya :

1. Saran untuk PT. Bank NTB Syariah Diharapkan mampu menerapkan sistem kerja alih daya dengan memperhatikan para pekerja alih daya lebih baik lagi, walaupun tidak termasuk sebagai pekerja tetap, baik dari segi pemberian upah yang perlu disesuaikan dengan UMR setempat dan kejelasan karir para pekerja alih daya setelah menyelesaikan kontraknya. Disarankan juga untuk PT. Bank NTB Syariah mempertahankan penerapan sistem kerja alih daya yang secara keseluruhan sudah mampu memberikan dampak yang cukup baik bagi pekerja/buruh alih daya pada PT. Bank NTB Syariah.

2. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti berikutnya dapat melakukan penelitian lebih mendalam lagi terkait pelaksanaan perlindungan hukum pekerja/buruh alih daya, dan mampu memperoleh data yang lebih banyak lagi untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Galia Indonesia, Bogor.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta
- Amiruddin dan Zainal Asikin, 2019, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Depok.
- Iftida Yasar, 2012 *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Di Hapus*, Pelita Fikir-Indonesia, Jakarta.
- Ishaq, 2017, *Metode Penelitian Hukum Dan Skripsi, Tesis Serta Disertasi*, Alfabeta, Bandung.
- Miftachul Huda, 2012, *Ilmu Kesejahteraan Sosial (Paradigma dan Teori)*, Samudra Biru, Yogyakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2014 *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Soerjono Sukanto. 2005 *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo.

Soeroso, 2006 *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta

Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan*, Prenadamedia Group, Jakarta.