



**TINJAUAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA *OUTSOURCING*
DI PERUSAHAAN PERBANKAN
(STUDI DI BANK BNI KCU UNDIP SEMARANG)**

Dinda Sarastifayani*, Sonhaji, Solechan

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : dindadngrh@gmail.com

Abstrak

Penelitian dengan judul "tinjauan terhadap kesejahteraan pekerja *outsourcing* di perusahaan perbankan" ini bertujuan untuk mengetahui kesejahteraan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan di Bank BNI KCU Undip Semarang dan hambatan yang dihadapi serta upaya yang dilakukan oleh PT. Persona Prima Utama selaku perusahaan penyedia jasa dalam memberikan kesejahteraan terhadap pekerja. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kedua perusahaan yaitu Bank BNI KCU Undip Semarang dengan PT. Persona Prima Utama tidak sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian, baik dari Bank BNI KCU Undip Semarang maupun PT. Persona Prima Utama telah memberikan kesejahteraan kepada pekerja *outsourcing* dengan baik sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya. Namun, hambatan masih ditemukan dalam pemberian kesejahteraan pekerja *outsourcing* berkaitan dengan upah serta fasilitas kesejahteraan.

Kata Kunci : Pekerja; *Outsourcing*; Kesejahteraan

Abstract

The study of the debate about outsourcing workers in the banking company aims to study the funds given to outsourcing workers employed at Bank BNI KCU Undip Semarang and the challenges that were carried out with assistance carried out by PT. Persona Prima Utama as a service provider company provides assistance to workers. The results of the research that showed the second company, BNI Bank KCU Undip Semarang with PT. Persona Prima Utama is not in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Labor. However, both from Bank BNI KCU Undip Semarang and PT. Persona Prima Utama has provided assistance to outsourced workers well in accordance with Law No. 13 of 2003 concerning Labor and other regulations. However, challenges are still found in the assistance of outsourcing workers.

Keywords: Workers; *Outsourcing*; Welfare

I. PENDAHULUAN

Pekerja atau tenaga kerja adalah salah satu sumber pembangunan nasional yang memiliki peran cukup besar dalam bidang ketenagakerjaan. Tak hanya diatur dalam UUD NRI 1945, semua hal yang mencakup mengenai ketenagakerjaan terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja ini juga memiliki peran yang penting dalam kemajuan dalam sektor industri untuk mengembangkan usaha yang dimiliki oleh pengusaha.

Pertumbuhan perekonomian dewasa ini di Indonesia semakin pesat yang mengakibatkan banyak timbulnya permasalahan yang sangat kompleks

terutama pada sektor ketenagakerjaan yaitu tingkat pengangguran dan pencari kerja yang tinggi, tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Perlunya dilakukan tindakan untuk mengantisipasi lonjakan pencari kerja yang semakin tahun akan semakin meningkat dengan membuka lapangan pekerjaan yang sesuai.

Permasalahan ketenagakerjaan ini membuat para pelaku usaha menggunakan *outsourcing* untuk merekrut pekerja. Sistem *outsourcing* biasanya diberlakukan pada bidang bisnis saja untuk membantu para pelaku usaha. Namun, saat ini sistem tersebut juga dipergunakan dalam bidang perbankan. Perusahaan menggunakan *outsourcing* dengan alasan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki kinerja yang tinggi dengan upah yang minimum dan perusahaan tidak perlu memberikan

pesangon pada pekerja pada akhir masa jabatannya. Hal itu menjadi alasan penggunaan *outsourcing* pada banyak perusahaan. Disisi lain, penggunaan *outsourcing* menimbulkan masalah terutama pada pihak pekerja yang merasa diperlakukan tidak adil oleh pengusaha. Perbedaan status pekerja *outsourcing* dengan pekerja tetap perusahaan menimbulkan kesenjangan antara keduanya.

Beberapa tahun terakhir ini muncul suatu kecenderungan penggunaan sistem tenaga kerja kontrak. Hal ini dilihat dari prosentase penggunaan tenaga kerja *outsourcing* pada perusahaan nasional dan multinasional skala

menengah ke atas di Indonesia diperkirakan mencapai 60% dari total kebutuhan tenaga kerja mereka pada tahun ini.¹ Penggunaan sistem *outsourcing* seakan sudah menjadi cara tersendiri di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara (BUMN) bahkan juga instansi-instansi pemerintahan yang dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Saat ini, sebagian besar perusahaan BUMN sudah menggunakan sistem *outsourcing* atau kontrak sebagai penunjang kegiatan usahanya di banding harus mengangkat pekerja tetap. Selain mengurangi pengeluaran karena gaji pekerja kontrak tidak sebesar pekerja tetap, terkadang pekerja kontrak juga diberikan beban kerja yang sama dengan pegawai tetap.

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.²

¹ Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hlm. 186-187.

² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), hlm. 142.



Pekerja *outsourcing* memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang kegiatan dalam perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan perbankan, maka saat ini perlu untuk ditinjau dan diperhatikan pemberian kesejahteraan baik oleh perusahaan pengguna maupun perusahaan penyedia jasa. Namun disisi lain, pekerja *outsourcing* juga merupakan pihak yang lemah sehingga pekerja tidak memperoleh hak-haknya sesuai dengan yang ada dalam kontrak kerja mulai dari gaji, bonus, jaminan sosial, masa kerja dan juga pesangon.

Pekerja *outsourcing* memiliki hak yang berbeda-beda dengan hak yang dimiliki oleh pekerja tetap. Pekerja *outsourcing* dapat di PHK sewaktu-waktu oleh perusahaan yang mempekerjakannya setelah masa kontak kerja habis dan juga tidak memperoleh pesangon atas habisnya kontrak tersebut. Upah sering tidak mencukupi untuk menghidupi diri dan keluarganya, rentan di-PHK, sulit mencari pekerjaan baru, tidak memperoleh keterampilan yang cukup demi keadilan, pengembangan diri dan profesionalitas kerja serta angkatan kerja yang terampil. Kondisi tempat kerja yang buruk, standar keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah, standar jaminan sosial yang rendah.³ Pekerja *outsourcing*, seringkali bekerja tidak sesuai dengan jam kerjanya atau dapat disebut juga sebagai lembur. Seharusnya, pekerja yang bekerja diluar jam kerja dapat

memperoleh upah atas lembur yang di lakukan. Tak jarang pekerja hanya memperoleh gaji pokoknya saja dan sudah dipotong oleh perusahaan penyedia jasa pekerja dan tidak menerima tunjangan lain.

II. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *yuridisempiris*. Menurut Abdulkadir Muhammad, *yuridis empiris* artinya adalah penelitian hukum mengenai pemberlakuan atau implementasi ketentuan hukum normatif secara *in action* pada setiap peristiwa hukum yang ada di masyarakat.³ Metode yuridis adalah metode penelitian hukum yang menyelidiki hal-hal yang berhubungan dengan hukum baik hukum formal maupun hukum non formal. Sedangkan metode empiris adalah metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam arti nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di masyarakat. Pendekatan *yuridis empiris* merupakan penelitian hukum yang menggunakan data primer. Metode ini digunakan untuk menelaah kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerja *outsourcing*.

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *deskriptif analitis*, yaitu menggambarkan peraturan perundangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan di

³ Rachmad Sayafa'at, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya (Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi)*, (Malang: INTRANS Publishing, , 2008), hlm. 26.

atas.⁴ Selain menggambarkan objek permasalahan juga menganalisis bahan hukum yang diperoleh dari penelitian. Bersifat deskriptif yaitu penelitian tersebut memberikan gambaran yang rinci, sistematis, dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan objek yang diteliti, yaitu mengenai kesejahteraan pekerja *outsourcing* di perusahaan perbankan.

Kegiatan utama yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan. Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian atau dari sumbernya yang berupa sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti dengan wawancara, yaitu cara untuk memperoleh informasi dengan bertanya langsung pada yang diwawancarai.⁵ Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan di Bank BNI KCU Undip Semarang dan pegawai dari PT. Persona Prima Utama. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka.

Penulisan hukum ini menggunakan *analisis*

kualitatif. Pada penulisan hukum ini penulis mengumpulkan data dari bahan hukum yang tersedia serta fakta-fakta di lapangan yang berkaitan dengan penulisan hukum ini. Dari data yang diperoleh akan dipilih dan disusun secara sistematis, untuk kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menggambarkan hasil penelitian.⁶

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *deskriptif*, yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan suatu situasi atau areapopulasitertentuyangbersifat faktual secara sistematis dan akurat. Penelitian deskriptif dapat pula diartikan sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memotret fenomena individual, situasi, atau kelompok tertentu yang terjadi secara kekinian.⁶ Dengan kata lain, tujuan penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan seperangkat peristiwa atau kondisi populasi saat ini, sehingga dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh tentang Kesejahteraan pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan di Bank BNI KCU Undip Semarang.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan pemberian kesejahteraan pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan di PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Undip Semarang

Perusahaan yang bergerak dibidang bisnis memerlukan suatu inovasi yang dapat mendukung

⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2004), halaman 134.

⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), halaman 97.

⁶ *Ibid*, halaman 41.

kegiatan usahanya, salah satunya adalah dengan menggunakan tenaga kerja *outsourcing* yang dapat menguntungkan dalam bisnis terutama pada sektor keuangan perusahaan. Tahun 1998, perusahaan perbankan mulai banyak menggunakan pekerja *outsourcing* dalam pekerjaan utama maupun pekerjaan penunjang. Namun, perusahaan perbankan telah melupakan prinsip kehati-hatian yang harusnya dilaksanakan.⁷ Dengan mempekerjakan pekerja *outsourcing* pada kegiatan atau pekerjaan utamanya, maka permasalahan mulai muncul. Bank Indonesia mulai bertindak untuk mengeluarkan surat edaran mengenai penggunaan pekerja *outsourcing* pada perusahaan perbankan, dimana perusahaan perbankan hanya boleh mempekerjakan tenaga kerja *outsourcing* sebagai kegiatan penunjang saja tidak untuk kegiatan utama perusahaan.⁸

1. Pemberian Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah maupun pengusaha kepada pekerjanya yang merupakan hak setiap pekerja tetap, pekerja kontrak maupun pekerja *outsourcing*. Seluruh pekerja *outsourcing* yang bekerja di Bank BNI KCU Undip Semarang telah didaftarkan semua dalam Program Jamsostek pemerintah yang diselenggarakan oleh Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

PT. Bank Negara Indonesia Tbk selaku pengguna jasa dari pekerja *outsourcing* PT. Persona Prima Utama mempunyai tanggung jawab untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dari resiko-resiko yang akan muncul akibat dari pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini tentunya dapat bermanfaat bagi pekerja juga dapat memperoleh dampak positif pada kemajuan kinerja para pekerja *outsourcing* karena pekerja yang merasa dilindungi akan semakin giat dalam melakukan pekerjaannya.

PT. Persona Prima Utama sebagai perusahaan *outsourcing* wajib mendaftarkan para pekerjanya untuk ikut serta dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Program BPJS yang harus didaftarkan oleh perusahaan terdapat pada Pasal 5 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu :

- 1) BPJS Kesehatan
- 2) BPJS

Ketenagakerjaan

Semua pekerja *outsourcing* didaftarkan dalam program BPJS oleh perusahaan PT. PPU. Tak hanya BPJS Kesehatan tetapi juga BPJS Ketenagakerjaan yang didalamnya terdapat jaminan :

1. Jaminan Kecelakaan kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan hari tua
4. Jaminan Pensiun

Dari Program BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan oleh PT. Persona Prima Utama kepada pekerja *outsourcing* maka pekerja akan mendapat manfaat berupa :

⁷ Agus, Wawancara, staff adm dan pemasar PT. Persona Prima Utama (Semarang, 20 Februari 2019)

⁸ Umi Khofifah, Wawancara, kepala seksi Hubungan Industrial Disnaker Kota Semarang, (Semarang, 11 Februari 2019)

1. Jaminan Kecelakaan Kerja yaitu memberikan program kompensasi dan rehabilitasi pada pekerja yang mengalami kecelakaan dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga jika terjadi kecelakaan sedang bekerja maka semua biaya akan ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.

2. Jaminan Kematian yang diberikan kepada ahli waris pekerja jika pekerja meninggal bukan karena kecelakaan kerja.

3. Jaminan Hari Tua sistem tabungan hari tua dengan tujuan untuk menjamin para pekerja menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia.

4. Jaminan Kesehatan yaitu jaminan yang diberikan kepada pekerja yang bertujuan untuk menjamin pekerja memperoleh manfaat dari pemeliharaan kesehatan.

5. Pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan jaminan pensiun, karena kontrak kerja dari pekerja *outsourcing* berbeda dengan pekerja yang menjadi pekerja tetap dalam perusahaan. Pemberian pensiun digantikan oleh uang pesangon yang diterima pekerja setelah masa kontraknya berakhir.⁹

Berdasarkan keterangan di atas jaminan sosial pekerja *outsourcing* yang bekerja di lingkungan Bank BNI KCU Undip Semarang sudah didaftarkan semua dalam Program Jaminan Sosial (BPJS). Hal ini sudah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang disebutkan bahwa seriap pekerja/buruh dan keluarganya

berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

2. Pemberian Upah

Pekerja melakukan pekerjaannya dengan imbalan upah yang dibayarkan oleh pengusaha dalam bentuk uang. Imbalan tersebut sudah dimuat dalam perjanjian kerja sesuai yang telah disepakati antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan apa yang telah diatur dalam perundang-undangan mengenai upah minimum yang diberikan pada pekerja. Upah memiliki peran yang penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pekerja *outsourcing* pada BNI KCU UNDIP Semarang yang bekerja sebagai *security*, menurut Indra bahwa pemberian upah pada pekerja *outsourcing* telah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Semarang namun dibawah pegawai tetap, bagi mereka yang belum berkeluarga upah tersebut sudah cukup, namun berbeda dengan yang sudah berkeluarga upah tersebut dirasa kurang. Hal tersebut juga ditambah dengan upah lembur yang diberikan pada *security* yang bekerja 6 hari dalam seminggu.¹⁰

Wawancara informal dilakukan peneliti dalam rangka mengumpulkan data dan dari wawancara tersebut ditemukan

⁹Riyadhi, Wawancara, *staff supervisor PT. Persona Prima Utama*. (Semarang, Tanggal 15 Februari 2019)

¹⁰Wawan, wawancara, *cleaning service Bank BNI KCU UNDIP*, (Semarang, Tanggal 20 Februari 2019)

beberapa keluhan dari pekerja yaitu terdapat ketidakadilan dalam hal besaran upah yang diterima, khususnya dari upah lembur dan gaji pokok yang diterima *security*. *Security* merasa bahwa upah lembur dan gaji pokok yang mereka terima terlalu kecil. Upah lembur yang diterima *security* dihitung harian yaitu sebesar Rp. 75.000, sementara untuk upah lembur pekerja lainnya dihitung dengan menggunakan tarif lembur sebesar Rp. 16.000 sampai Rp. 20.000 pada jam pertama, hingga Rp. 40.000 sampai 60.000 pada 8 jam berikutnya. Perhitungan tersebut menimbulkan kecemburuan dari pekerja dengan posisi *security* yang merasa bahwa seharusnya mereka layak diberikan lebih, ditambah dengan resiko akan keselamatan mereka yang sewaktu-waktu bisa terancam.¹¹

3. Pemberian Fasilitas Kesejahteraan

Setiap pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya yang berada pada lingkungan kerja membutuhkan kesejahteraan yang baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga dari pekerja. Kesejahteraan adalah hal yang dianggap penting untuk meningkatkan taraf hidupnya. Dalam hal memberikan kesejahteraan pekerja, PT. Bank Negara Indonesia Tbk turut memberikan kesejahteraan para pekerja *outsourcing* yang tidak dibedakan dengan pekerja tetap sesuai dengan kemampuan kinerja

para pekerjanya. Hal ini agar dapat meningkatkan kinerja para pekerja.

Kesejahteraan yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* antara lain :

1. Fasilitas Ibadah

Bank BNI KCU Undip Semarang menyediakan mushola yang dapat digunakan pekerja yang beragama muslim yang bekerja di lingkungan perusahaan.

2. Tunjangan Hari Raya Keagamaan

Pekerja *outsourcing* mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang telah diatur dalam peraturan dimana pemberian tunjangan hari raya kepada pekerja apabila pekerja sudah bekerja pada perusahaan sudah mencapai masa 1 (satu) tahun kerja atau lebih diberikan sebesar 1 (satu) bulan gaji UMK. Namun, jika pekerja belum bekerja selama 1 (satu) tahun tetapi sudah mencapai masa kerja 3 (tiga) bulan maka pemberian tunjangan hari raya akan diberikan secara proporsional oleh perusahaan. Apabila pekerja bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan, maka tidak akan mendapatkan tunjangan hari raya. THR akan diberikan kepada pekerja paling lambat 1 (satu) minggu sebelum hari raya keagamaan.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh pada pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan bagian penjelasan pasalnya tidak jelaskan. Namun mengenai kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh oleh penulis dihubungkan dalam Lampiran I rumusan Kebutuhan Hidup Layak (disebut sebagai KHL) yang diatur pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun

¹¹Indah, Wawancara, staff Bank BNI KCU Undip Semarang, (Semarang, Tanggal 11 Maret 2019)

2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Hidup Layak (disebut sebagai Permenakertrans Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Hidup Layak).Ketentuan KHL merupakan ketentuan pokok, dimana pemberian kesejahteraan pada pekerja/buruh yang bersifat materil.Sedangkan yang bersifat non-materil berupa penyediaan fasilitas kesejahteraan.

Apabila pemberian fasilitas kesejahteraan disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh, tidak dapat menjadi salah satu acuan atau unsur yang pasti dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan.Selain tidak adanya penjelasan yang jelas mengenai kebutuhan pekerja, kebutuhan pekerja merupakan suatu hak yang tidak dapat dikurangi namun dapat dibatasi oleh hukum.Maksud pembatasan tersebut bahwa dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan tidak mengurangi kebutuhan pekerja/buruh melainkan hanya membatasi karena disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan, yang dimana untuk membedakan fasilitas antara perusahaan besar, sedang dan kecil.

B. Hambatan dan Upaya dalam pemberian kesejahteraan terhadap pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan di PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Undip Semarang

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti maka ada hambatan-hambatan yang yang ditemui pada lingkungan Bank BNI KCU Undip Semarang terkait dengan kesejahteraan pekerja *outsourcing*.

Berikut adalah hambatan-hambatan yang terjadi antara lain :

1. Menurut keterangan dari salah satu staf bagian umum Bank BNI KCU Undip Semarang bahwa ia merasa sistem kerja kontrak sangat memberatkan namun karena tidak ada pilihan lain maka harus diterima meskipun tidak ada kepastian kerja dan tidak ada jenjang karir. Selain itu, banyak pekerja *outsourcing* yang merasa pendapatannya berkurang setelah berstatus pekerja kontrak karena tidak mendapat tunjangan masa kerja.

2. Masih adanya pekerja yang *outsourcing* yang meminta hak yang melebihi yang telah ditentukan. Misalnya : sering terjadinya permintaan kenaikan upah pekerja *outsourcing* dan perusahaan tidak bisa langsung memberikan karena menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa.

3. Menurut Pekerja *outsourcing* yang bekerja di Bank BNI KCU Undip Semarang dapat dikatakan belum dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya mengingat pendapatan pekerja yang kecil masih harus dipotong untuk iuran BPJS tiap bulan sehingga jumlah gaji yang diterima pekerja hanya sekedar cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan pengguna dalam hal ini adalah Bank BNI KCU Undip Semarang tidak memberikan banyak fasilitas penunjang kesejahteraan pekerja seperti yang telah diatur dalam Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

4.



1. Pelayanan keluarga berencana;
2. Tempat Penitipan anak
3. Perumahan pekerja/buruh;
4. Fasilitas beribadah;
5. Fasilitas olah raga;
6. Fasilitas kantin;
7. Fasilitas kesehatan;
8. Fasilitas rekreasi; dan
9. Koperasi.

Fasilitas kesejahteraan diatas tidak semua dipenuhi oleh perusahaan karena perusahaan hanya menyediakan fasilitas yang umumnya saja harus ada seperti fasilitas beribadah dan koperasi. Untuk perumahan pekerja tidak disediakan untuk pekerja *outsourcing*.¹²

Hal-hal diatas tidak memiliki kepastian hukum yang kuat. Pemberian fasilitas kesejahteraan tidak diikuti dengan sanksi apabila tidak dipenuhi. Maka, pengusaha dapat mengabaikan pemberian fasilitas-fasilitas tersebut yang seharusnya diberikan kepada pekerja *outsourcing*.¹³ Pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang memfasilitasi para pekerja *outsourcing* untuk mengadakan permasalahan pekerjaannya yang berkaitan dengan pemberian kesejahteraan.

5. Perusahaan tidak memberikan tunjangan-tunjangan lain selain tunjangan hari raya yang diberikan setiap setahun sekali setelah setahun masa kerja. Jika pekerja yang baru bekerja selama

satu tahun maka pemberian tunjangan hari raya tidak diberikan penuh kepada perusahaan.¹⁴

6. Menurut Agus Staff Administrasi dan Pemasaran PT. Persona Prima Utama hambatan pemberian kesejahteraan terhadap Pekerja *outsourcing* adalah tidak adanya kepastian dalam peningkatan jenjang kerja dengan kata lain pekerja *outsourcing* tidak bisa menjadi pekerja tetap perusahaan. Pekerja *outsourcing* hanya dapat perjanjian kontrak selama 3 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kinerja dari pekerja itu sendiri. Pekerja yang masih dapat bekerja dapat memperpanjang kontrak kerja dari awal kembali.

7. Menurut Seto Pekerja *outsourcing* PT. Persona Prima Utama yang dipekerjakan di Bank BNI KCU Undip Semarang pemberian upah yang diberikan kepada pekerja dengan upah UMK dengan ditambahkan dari PT.PPU selaku *vendor* dari Bank BNI dan tanpa tambah dengan tunjangan menjadi faktor masih kurang dalam upaya mensejahterakan pekerjanya.

Upaya-Upaya yang dilakukan PT. Persona Prima Utama dalam mengatasi hambatan-hambatan pemberian kesejahteraan bagi Pekerja *outsourcing* yang bekerja di Bank BNI KCU Undip Semarang :

1. Permasalahan terkait dengan permintaan kenaikan upah oleh pekerja *outsourcing*, perusahaan penyedia jasa yaitu PT. Persona Prima Utama akan melakukan peninjauan kembali terhadap upah perseorangan dan akan

¹² Adam, Wawancara, *security Bank BNI KCU UNDIP Semarang*. (Semarang, Tanggal 20 Februari 2019)

¹³ Umi Khofifah, Wawancara, Kepala seksi Hubungan Industrial Disnaker Kota Semarang, (Semarang Tanggal 11 Februari 2019)

¹⁴ Seto, Wawancara, *Driver Bank BNI KCU UNDIP*, (Semarang ,Tanggal 20 Februari 2019)

membicarakan perihal kenaikan upah kepada PT. Bank Negara Indonesia. Namun tidak bisa secara otomatis akan menaikkan upah pekerja, harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan serta perjanjian-perjanjian yang telah disepakati oleh perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa.

2. PT. Persona Prima Utama sebaik mungkin akan memberikan kesejahteraan pada pekerjanya dengan menambahkan bonus-bonus pada pekerjanya setiap bulan. Dengan upaya itu, dapat dirasa pekerja lebih dihargai dalam pekerjaannya.

3. Bank BNI KCU Undip tetap memberikan fasilitas-fasilitas penunjang kesejahteraan pada pekerjanya baik pekerja *outsourcing* maupun pekerja tetap pada saat mereka melakukan pekerjaannya dengan fasilitas yang memadai dan dapat mendukung kinerja pekerja.

4. Pekerja *outsourcing* dapat diperpanjang masa kontraknya walaupun tidak dapat menjadi pekerja tetap, apabila kinerja saat menjalankan pekerjaannya dilakukan dengan baik dan juga tidak ada permasalahan pada perusahaan tempatnya bekerja.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data-data yang diperoleh dapat disimpulkan :

1. Pemberian Kesejahteraan terhadap pekerja *outsourcing* yang bekerja di Bank BNI KCU UNDIP Semarang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan :

- a. Pemberian kesejahteraan berkaitan dengan pengikutsertaaan pekerja *outsourcing* yang sudah sesuai dengan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial. Maka, PT. PPU sebagai *vendor* dari Bank BNI KCU Undip mengikutsertakan para pekerjanya dalam program jaminan sosial BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan
- b. Sistem pengupahan pada pekerja *outsourcing* oleh PT. Persona Prima Utama dengan Bank BNI KCU Undip sudah sesuai dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dimana upah yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* sesuai dengan UMK wilayah Kota Semarang.
- c. Bank BNI KCU Undip memberikan upah lembur kepada pekerja *outsourcing*.
- d. Adanya fasilitas yang diberikan oleh Bank BNI KCU UNDIP Semarang kepada perusahaan untuk menunjang kesejahteraan pekerja seperti musholla pada setiap kantor sesuai dengan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun, tidak semua fasilitas disediakan.
- e. Bank BNI juga memberikan fasilitas kepada pekerjanya untuk mengikuti asuransi yang disediakan oleh Bank BNI namun sifatnya tidak wajib untuk diikuti oleh semua pekerja. Pemberian fasilitas yang mendukung kesejahteraan pekerja

outsourcings sama dengan pekerja organik/pegawai tetap pada Bank BNI KCU UNDIP Semarang.

f. Pekerja *outsourcing* sudah mendapatkan jaminan sosial baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan yang di cover oleh PT. Persona Prima Utama selaku Perusahaan Penyedia Jasa.

2. Hambatan dalam memberikan kesejahteraan kepada pekerja *outsourcing* mengenai :

- a. kurang adilnya pemberian upah pada pekerja yang dibedakan melalui jenis pekerjaan pekerja. PT. Persona Prima Utama memberikan upah sesuai dengan UMK Kota Semarang dengan ditambah upah lembur yang diberikan oleh Bank BNI KCU UNDIP. Pemberian upah tersebut memang sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Namun, Pekerja masih merasa tidak dicukupkan dalam hal upah yang diberikan walaupun sama-sama sebagai pekerja *outsourcing*.
- b. Tidak adanya kepastian dalam peningkatan jenjang kerja dengan kata lain pekerja *outsourcing* tidak bisa menjadi pekerja tetap perusahaan. Pekerja *outsourcing* hanya dapat perjanjian kontrak selama 3 tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan kinerja dari pekerja itu sendiri. Pekerja yang masih dapat bekerja dapat memperpanjang kontrak kerja dari awal kembali.
- c. Pekerja *outsourcing* PT. Persona Prima Utama yang dipekerjakan di Bank BNI KCU Undip Semarang pemberian upah yang diberikan kepada pekerja dengan upah UMK dengan ditambahkan

dari PT.PPU selaku *vendor* dari Bank BNI dan tanpa tambah dengan tunjangan menjadi faktor masih kurang dalam upaya mensejahterakan pekerjanya.

Dari hambatan tersebut dapat upaya yang diberikan oleh perusahaan baik Bank BNI maupun PT. PPU yaitu :

- a. Permasalahan terkait dengan permintaan kenaikan upah oleh pekerja *outsourcing*, perusahaan penyedia jasa yaitu PT. Persona Prima Utama akan melakukan peninjauan kembali terhadap upah perseorangan dan akan membicarakan perihal kenaikan upah kepada PT. Bank Negara Indonesia. Namun tidak bisa secara otomatis akan menaikkan upah pekerja, harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan serta perjanjian-perjanjian yang telah disepakati oleh perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa.
- b. PT. Persona Prima Utama sebaik mungkin akan memberikan kesejahteraan pada pekerjanya dengan menambahkan bonus-bonus pada pekerjanya setiap bulan. Dengan upaya itu, dapat dirasa pekerja lebih dihargai dalam pekerjaannya.
- c. Bank BNI KCU Undip tetap memberikan fasilitas-fasilitas penunjang kesejahteraan pada pekerjanya baik pekerja *outsourcing* maupun pekeja tetap pada saat mereka melakukan pekerjaannya dengan fasilitas yang memadai dan dapat mendukung kinerja pekerja.
- d. Pekerja *outsourcing* dapat diperpanjang masa kontraknya walaupun tidak dapat menjadi



pekerja tetap, apabila kinerja saat menjalankan pekerjaannya dilakukan dengan baik dan juga tidak ada permasalahan pada perusahaan tempatnya bekerja.

B. Saran

1. PT. Persona Prima Utama lebih bertanggung jawab atas kesejahteraan pekerja *outsourcing*nya yang bekerja pada Bank BNI KCU UNDIP Semarang.
2. PT. Persona Prima Utama dan Bank BNI KCU Undip Semarang menerapkan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar tidak merugikan pekerja *outsourcing* agar dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja itu sendiri.
3. Memberikan upah yang adil sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Undang-Undang agar tidak muncul ketidakadilan antar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adi, Isbandi Rukminto, *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, 2004: FISIP UI Press :Jakarta
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja : Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 2007, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Damanik, Sehat, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, 2006, DSS Publishing : Jakarta.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2008, PT RajaGrafindo Persada : Jakarta.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2007, PT Citra Aditya Bakti : Bandung.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, 2002, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Nurachmad, Much, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan*, 2009, Visimedia: Jakarta.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Sebagai Pengantar*, 2007, Pradnya Paramita : Jakarta.
- Parningotan, Malau, *Perlindungan Hukum Pekerja/Buruh*, 2013, PT. Sofmedia : Medan.
- Sayafa'at, Rachmad, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya (Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi)*, 2008, In-TRANS Publishing : Malang.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar penelitian hukum*, 1984, PressUI : Jakarta.
- Suhardi, Gunarto, *Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, 2006, Universitas Atma Jaya : Yogyakarta.
- Sutedi, Andrian, *Hukum Perburuhan*, 2009, Sinar Grafika : Jakarta.
- Trijono, Rachmat, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, 2014,



cetakan kedua, Paps Sinar
Sinanti: Jakarta.

Yasar, Iftida, *Sukses Implementasi
Outsourcing*, 2008, PPM
:Jakarta.

*Outsourcing di Pemerintah
dalam Pengadaan
Publik.*Administrative Law &
Governance Journal Vol. 1
Edisi 4 Nov 2018.

Peraturan-Peraturan

Undang-Undang Dasar Negara
Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun
2011 tentang Badan
Penyelenggara Jaminan Sosial

Permenakertrans Nomor 19 Tahun
2012 Tentang Syarat-Syarat
Penyerahan Sebagian
Pelaksanaan Pekerjaan Kepada
Perusahaan Lain.

Karya Ilmiah, Jurnal, dan Lain- Lain

Sonhaji.2018.*Aspek Hukum
Penyerahan Sebagian
Pekerjaan Kepada Perusahaan
Lainnya.*Administrative Law &
Governance Journal Vol. 1
Edisi 2 Mei 2018.

Sonhaji. 2017. *Beberapa
Permasalahan Perlindungan
Pekerja Outsourcing
Berdasarkan Permenakertrans
Nomor 19 Tahun
2012.*Masalah - Masalah
Hukum, Jilid 46 No. 2, April
2017

Sujoko, Ajik. 2018. *Menggagas
Sistem Pengupahan dan
Kesejahteraan Pekerja*

Internet

<http://www.bni.co.id/id-id/>. Date
accessed: 13 Januari 2019.

<http://ppu-hrprovider.co.id/>. Date
accessed: 27 Januari 2019.

<https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt4f85d2f06d235/outsourcing-tidak-dapat-fasilitas-hanya-gaji>. Date
accessed: 7 Februari 2019.

<https://www.republika.co.id/berita/kolom/wacana/19/01/29/pm3lg8257-perlindungan-hukum-terhadap-tenaga-kerja-outsourcing>. Date accessed: 23
Februari 2019.