

Implementasi Hak Pekerja Alih Daya di Perusahaan Penyedia Jasa Pengamanan

Eka Yuni Permatasari¹, Rifqi Ridlo Phahlevy²

¹ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; ekayprmtsari@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; qq_levy@umsida.ac.id

Abstrak: Budaya kerja dalam suatu badan usaha yang saat ini terjadi tentunya tidak luput dengan adanya perjanjian kerja, yang dimana dalam hal perjanjian kerja tersebut mengikat kedua pihak untuk melaksanakan kewajibannya masing-masing, salah satunya terkait dengan adanya Hak Pekerja Alih Daya dalam perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pengamanan, untuk menegakkan hak setiap pekerja, maka penulisan ini bertujuan untuk mengetahui implementasi hak pekerja alih daya, serta apa upaya pekerja untuk mengambil haknya, penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris yang mengkaji penerapan normatif dengan in action pada setiap fenomena hukum yang terjadi di lingkungan masyarakat, sehingga dapat menunjukkan bahwa implementasi kesejahteraan tenaga kerja alih daya yang meliputi pengupakan, jaminan, waktu kerja dan lain sebagainya belum dapat dilakukan secara maksimal, hal tersebut karena beberapa jaminan sosial untuk pekerja dalam beberapa perusahaan tidak di berikan sepenuhnya.

Keywords: hak pekerja, perusahaan jasa, pekerja alih daya

DOI:

<https://doi.org/10.47134/researchjet.v3i1.11>

*Correspondent: Rifqi Ridlo Phahlevy

Email: qq_levy@umsida.ac.id

Received: 20-01-2024

Accepted: 28-02-2024

Published: 30-03-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The work culture in a business entity that is currently happening is certainly inseparable from the existence of a work agreement. Where the work agreement will bind both parties to carry out their respective obligations. One of which is related to the existence of Outsourced Workers Rights in a company that operates in the field of Security Service, to uphold the rights of every worker, this paper aims to find out the Implementation of the rights of outsources worker, as well as what the efforts are made by workers to fight for their rights. This study uses an empirical juridical method that examines normative application with in action on every legal phenomenon that occurs in the society, so this study shows that the implementation of the welfare of outsources workers which includes wages, guarantees, working time, ets. Can not be carried out optimally, this because of some social security of workers in some compaines are not fully provided.

Keywords: workers' rights, service compaines, outsourced workers

Pendahuluan

Kompetisi yang ada di dalam usaha menyebabkan badan usaha perlu berfokus pada sejumlah tahapan usaha ataupun kegiatan menciptakan barang maupun jasa yang berkaitan dengan sektor intinya (*core business*). Melalui fokus kepada sektor utama usaha, maka tercipta barang maupun jasa yang mempunyai mutu serta berdaya saing di pasar, namun di lain sisi badan usaha kesulitan dalam menjalankan upaya penghematan yang menjadikan masih tingginya ongkos produksinya. Dalam rangka meminimalisir risiko maka para pengusaha atau direksi dari suatu perusahaan memiliki gagasan untuk melakukan implementasi sistem *outsourcing* yang apabila badan usaha mengimplementasikan sistem ini, maka badan usaha mampu melakukan penghematan atas biaya untuk karyawan yang berkerja di badan usaha tersebut (Adi, 2004).

Terdapat sejumlah usaha yang bisa dijalankan guna melakukan penghematan pengeluaran untuk karyawan, salah satunya yakni dengan seminimal mungkin memberikan pekerjaan untuk tenaga kerja agar bisa memberikan kontribusi yang optimal sebagaimana yang ditargetkan oleh badan usaha tersebut. Pelaksanaan sistem kerja *outsourcing* yang demikian dijalankan dengan melakukan perjanjian kerja jangka waktu tertentu. Mengenai hal ini maka terdapat adanya norma hukum yang memberikan acuan sebagai landasan hukum untuk pekerja alih daya atau juga bisa disebut alih daya, sesuai yang termaksud pada Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2020 dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja" tertulis bahwasanya alih daya ialah suatu perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha dan karyawan, dimana badan usaha tersebut bisa melimpahkan sebagian atau penuh suatu pekerjaan kepada perusahaan lain dengan melakukan pekerjaan borongan dengan perjanjian tertulis. Dengan demikian tenaga kerja tersebut bukan karyawan tetap badan usaha tersebut tapi tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

Tenaga kerja *alih daya* adalah tenaga kerja yang menjalankan pekerjaan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yakni perjanjian kerja antara pemilik usaha dengan tenaga kerja guna menjalin hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adanya aturan alih daya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan bertujuan untuk menarik para investor agar melakukan investasi ke badan usahanya yang pada akhirnya bisa membuat lapangan kerja, serta tentunya mampu meminimalisir tingkat *jobless* yang selalu meningkat di setiap tahunnya (Adisu & Jehani, 2006).

Pelaksanaan pekerja alih daya dalam kesehariannya lebih memberikan keuntungan bagi perusahaan namun tidak dengan pekerja/buruh alih daya itu sendiri, karena merasa bahwa kesejahteraan mereka tidak diperhatikan oleh badan usaha. Hal ini disebabkan oleh hubungan kerja yang selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), *job security* yang tidak ada, serta tidak tersedianya jaminan pengembangan karir, maka dari itu dalam kondisi demikian pelaksanaan sistem alih daya dapat membuat pekerja/buruh alih daya sengsara serta mengaburkan hubungan industrial. Dengan demikian, para pekerja alih

daya memerlukan jaminan sosial agar hubungan industrialis yang dijalin pihak badan usaha dengan tenaga kerja *outsourcing* dapat terjadi.

Dalam sistem alih daya, perjanjian kerja dilaksanakan dalam dua tahapan yakni perjanjian antara badan usaha Pengguna Jasa alih daya dengan badan usaha alih daya sebagai yang menyediakan jasa tenaga kerja, serta perjanjian antara badan usaha *Alih daya* dengan tenaga kerja. Perjanjian kerja sendiri ialah perjanjian antara pihak badan usaha atau pemberi kerja dengan pekerja yang terdiri dari syarat-syarat kerja, hak, maupun kewajiban para pihak (Dharma et al., 2020). Perjanjian kerja menimbulkan hubungan kerja yang merupakan hubungan antara pengusaha dengan tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah serta perintah. Ada hal-hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam sebuah hubungan kerja, yakni hak pengusaha (posisi pengusaha lebih tinggi dari tenaga kerja), kewajiban pengusaha (memberikan upah), serta objek perjanjian (pekerjaan) (dan Hak Asasi Manusia RI, 2008).

Di suatu organisasi, hubungan antar karyawan menjadi hal penting dalam mencukupi kebutuhan karyawan tersebut yang sifatnya non-materi (kebutuhan spiritual), yang apabila dapat terpenuhi, maka dapat memunculkan motivasi tenaga kerja agar lebih maksimal lagi dalam bekerja (Barthos, 1990). Hal itu dilakukan dengan penuh keikhlasan serta semangat saling membantu. Karyawan/buruh/pekerja ialah setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan memperoleh upah/imbalan dengan bentuk yang lain. Yang dimaksud dengan bentuk yang lain yakni seperti berwujud barang atau benda yang disepakati kedua belah pihak yakni pengusaha serta pekerja/buruh (Budi & Syantoso, 2018).

Karyawan dalam konteks ini merupakan ujung tombak dari suatu badan usaha. Manajemen badan usaha yang bagus apapun dan modal perusahaan yang sebesar apapun jika tidak di-*support* dengan karyawan yang baik, disiplin serta selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, maka hal-hal itu akan menjadi percuma tanpa menciptakan keuntungan atau manfaat sedikitpun untuk perusahaan (Damanik, 2006; Sumarsono, 2003).

Setiap badan usaha menginginkan karyawannya mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi saat melakukan pekerjaan. Hal itu ialah keinginan yang ideal bagi badan usaha yang hanya mengutamakan profit karena bagaimana bisa badan usaha mendapatkan untung/profit jika badan usaha tersebut hanya berisi orang-orang yang tidak produktif. Namun, kadangkala badan usaha tidak bisa membedakan karyawan yang produktif serta yang tidak produktif karena badan usaha kurang mempunyai *sense of business* yang memiliki pemikiran bahwa karyawan merupakan investasi yang dapat menguntungkan badan usaha. Badan usaha lebih berorientasi pada usaha untuk mencapai target produksi serta ingin menjadi pemimpin di pasaran. Hal ini berakibat badan usaha memperlakukan tenaga kerjanya bak mesin. Yang sangat disayangkan lagi, mesin tersebut tidak diberikan perawatan atau diberikan perlakuan yang baik. Badan usaha lupa bahwa karyawannya adalah investasi dari profit tersebut yang butuh pemeliharaan agar selalu memberikan produktivitas yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan badan usaha (Edilius, 1992).

PT Mega Akbar Superindo merupakan contoh perusahaan yang bergerak di bidang alih daya atau jasa penyedia tenaga kerja pengamanan dengan menitik beratkan bidang Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP). Perusahaan ini sudah sering kali menyalurkan tenaga kerja di berbagai daerah. Di Sidoarjo perusahaan ini beralamat di Taman Tiara Area Nggrekmas Pagerwojo Buduran, Sidoarjo.

Pada UUD 1945 Pasal 28 huruf H poin ketiga termaksud bahwa :

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat”,

Sedangkan dalam Pasal 34 ayat (2) yang telah mengalami perubahan keempat, menyebutkan bahwa :

“Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

Selain itu, Ketetapan MPR No. X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan MPR RI oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan MPR RI Tahun 2001 juga memberikan tugas kepada Presiden untuk melakukan pembentukan sistem jaminan sosial nasional untuk memberikan perlindungan sosial yang lebih luas dan menyeluruh.

Dari keterangan di atas, setiap tenaga kerja mempunyai hak memperoleh jaminan dari pemerintah dan badan usaha itu sendiri untuk kesejahteraan para pekerja, baik itu pekerja tetap maupun kontrak. Akan tetapi, jaminan/kesejahteraan tidak dapat dirasakan setiap pekerja, sebab tidak semua tenaga kerja diberikan jaminan sosial ataupun jaminan kesejahteraan. Mayoritas badan usaha memberikan batasan yang berhak memperoleh jaminan tersebut.

Upah/gaji yang diperoleh setiap tenaga kerja dimanfaatkan untuk mencukupi keperluan sehari-hari individu serta untuk keluarga (Eka, 2015; Putra et al., 2016). Tenaga kerja bisa dinyatakan hidup dengan layak jika upah yang diperoleh bisa dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan pangan, sandang, papan, pendidikan, kesehatan dan lain-lain. Sedangkan tenaga kerja alih daya tidak sama dengan tenaga kerja kontrak karena tenaga kerja alih daya tidak memperoleh jadwal lembur dengan pasti sebagaimana pekerja kontrak yang bisa bekerja lembur di setiap harinya, padahal dari hasil lembur kerja tersebut bisa menjadi tambahan uang untuk mencukupi kebutuhan keluarga. Dengan demikian dalam hal ini bisa disimpulkan bahwa tenaga kerja alih daya tidak sejahtera secara materi.

Selain secara materi, tenaga kerja alih daya juga kurang tercukupi dalam segi non materi. Karena upah yang didapat kurang mencukupi maka mereka memilih melakukan kerja sampingan demi memperoleh tambahan pemasukan, seperti kerja sambilan mejadi driver ojek *online* saat libur kerja. Selain itu mereka juga bekerja lembur jika ada tambahan pekerjaan seperti, teman kerjanya tidak bisa bekerja maka mereka menggantikan teman yang tidak hadir, sebagaimana yang dikatakan oleh beberapa karyawan perusahaan jasa penyedia tenaga alih daya pengamanan berikut ini:

“kalau masalah (Rahmawati et al., 2014) untuk keperluan sehari-hari ya bisa dikatakan kurang. Apalagi saya baru saja berkeluarga. Kebutuhan lebih banyak dibandingkan sebelum berkeluarga. Jadi kalau libur saya sempat-sempatin ngojol (menjadi *driver* ojek *online*) karena kalau tidak yaa kebutuhan rumah tangga jadi tidak terpenuhi.” (Wawancara dengan S, Karyawan perusahaan penyedia tenaga kerja alih daya, 2 Februari 2022).

“gaji saya dikit. Mepet sekali untuk kebutuhan sehari-hari. Kadang sampai harus hutang sama teman. Saya malah lebih suka kalau ada teman yang minta tolong gantiin kerja. Karena nantinya saya dapat uang pengganti. Jadi ada tambahan pemasukan. Ya resikonya memang jadi jarang di rumah.” (Wawancara dengan D, Karyawan Perusahaan Alih Daya, 2 Februari 2022)

“Kerja di sini nggak seberapa gajinya, pas-pasan. Tapi mau bagaimana lagi, cari kerja sekarang susah. Punya kerjaan saja sudah bersyukur daripada nggak punya. Untuk nambah-nambah penghasilan kalau pulang kerja langsung ngojek. Lumayang lah sedikit-sedikit bisa buat tambahan keperluan sehari-hari. Cuma saya jadi kurang istirahat saja. Kadang waktu kerja jadi ngerasa nggak enak badan.” (Wawancara dengan M, Karyawan Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Alih Daya, 2 Februari 2022)

Namun dengan resiko ia akan kehilangan waktunya dengan keluarga, lingkungan, serta dirinya sendiri. Jika tenaga kerja alih daya tersebut sudah berumahtangga, maka keluarganya akan merasa waktu kebersamaan serta perhatian dari tenaga kerja alih daya tersebut kurang. Hal itu jelas menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap keluarga, lingkungan serta tenaga kerja alih daya itu sendiri.

Pada Pasal 1 angka 39 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 mengenai Cipta Kerja ketenagakerjaan bahwasanya menjelaskan :

“Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Dari situ diketahui bahwa tenaga kerja alih daya sudah sepatutnya memperoleh kesejahteraan rohani dan jasmani yang memberikan dampak positif untuk kualitas maupun kuantitas tenaga kerja alih daya.

Berangkat dari keterangan di atas, jaminan kesejahteraan untuk para tenaga kerja tetap maupun para tenaga kerja kontrak begituu penting agar kesejahteraan tenaga kerja tercipta dan agar tidak merasa diacuhkan oleh pemerintah serta badan usaha yang mempekerjakannya. Maka dari itu, penulis tertarik meneliti penelitian yang berjudul “Implementasi Hak Pekerja Alih Daya di Perusahaan Penyedia Jasa Pengamanan Pekerja Alih Daya di Perusahaan Penyedia Jasa Pengamanan.

Metode

Penelitian ini metode yang di gunakan yaitu yuridis empiris, dimana penelitian ini mengkaji penerapan aturan hukum normatif dengan *in action* pada setiap fenomena hukum

yang terjadi di masyarakat. Jenis penelitian yuridis ialah kajian dengan metode mengkaji berbagai hal yang berkaitan dengan hukum baik hukum formal dan juga hukum non formal (Sutrisna et al., 2017). sementara metode empiris ialah pendekatan penelitian hukum yang melihat hukum dalam arti nyata serta melakukan penelitian terkait cara kerja hukum di masyarakat. Pendekatan yuridis empiris ialah penelitian hukum yang memakai data primer. Metode ini dipakai untuk mengkaji aturan-aturan hukum yang berlaku di masyarakat yang berkaitan dengan kesejahteraan pekerja alih daya pengamanan.

Sifat penelitian ini yaitu deskriptif analitis, yakni mendeskripsikan aturan undang-undang yang berlaku dihubungkan dengan teori-teori hukum serta praktik penerapan hukum positif yang relevan dengan topik di atas. Selain itu, bahan hukum yang didapat dari penelitian juga di analisis. Sifat penelitian yang deskriptif yang mana penelitian ini menjelaskan dengan detil, urut atau sistematis, dan komprehensif terkait dengan semua hal yang berkenaan dengan obyek yang dikaji, yakni berkenaan dengan kesejahteraan pekerja alih daya dalam perspektif hak-hak karyawan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Hasil dan Pembahasan

Terkait dengan kesejahteraan tenaga kerja alih daya di Perusahaan Jasa penyedia tenaga kerja alih daya pengamanan, bukan hanya terkait pada pemenuhan hak-hak normatif, namun juga hak-hak mereka sebagai seorang pekerja. Kesejahteraan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Waktu Kerja

Mengacu pada hasil wawancara, waktu kerja untuk tenaga kerja 7 hari dalam seminggu namun dilakukan secara tetap atau bergantian (*shift*) menyesuaikan jadwal pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan mempekerjakan tenaga alih daya (Fariana, 2012). Dilihat keterangan dari narasumber, waktu kerja yang diberlakukan pada perusahaan selaras dengan ketentuan Pasal 81 No. 21 juncto pasal 77 UU CK Tahun 2020.

- 1) Perusahaan wajib melaksanakan ketentuan kerja;
- 2) Pada ayat (1) mengatur mengenai waktu kerja, yaitu :
 - a. 7 jam dalam satu hari, dan 40 jam dalam satu minggu;
 - b. 8 jam dalam sehari, dan 40 jam dalam satu minggu;
- 3) Waktu kerja dalam ayat (2) tidak berlaku untuk sektor usaha tertentu;
- 4) Jam kerja bagi pekerja diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan yang di buat oleh perusahaan.;
- 5) Terkait dengan ketentuan ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah;

Waktu kerja bagi setiap tenaga kerja alih daya tidak disebutkan dalam perjanjian, akan tetapi disebutkan dalam bentuk jadwal kerja. Terkait dengan pelaksanaan tugas, pekerja alih daya fleksibel dan tergantung perusahaan yang mempekerjakannya. Pekerja biasanya diberi waktu beristirahat kurang lebih 1 (satu) jam sesudah berkerja selama kira kira lebih

5 (lima) hingga 7 (tujuh) jam berkelanjutan. Waktu beristirahat mingguan diberi selama 1 (satu) hari, yakni tergantung dari adanya jadwal atau *shift* yang ditentukan. Cuti tahunan diberi selama 12 (dua belas) hari, namun aturan itu tidak berlaku absolut, sebab perusahaan yang mempekerjakan pekerja alih daya dapat mengubah jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan (Fariana, 2012).

Pemberian izin guna tidak masuk kerja diperuntukkan kepada seluruh seluruh pekerja alih daya. Apabila menderita sakit, maka semua tenaga kerja alih daya diberi kesempatan sama guna meminta izin tidak masuk kerja dengan syarat diikuti atau dilengkapi "surat keterangan dokter". Untuk tenaga kerja alih daya yang musibah, semisal terdapat saudara yang meninggal, maka diberi kesempatan untuk tidak masuk kerja. Demikian pula apabila terdapat pekerja alih daya yang memiliki hajad (misalnya menikah, mengikuti acara perkawinan saudaranya), maka izin guna tak masuk kerja bisa diberikan.

Pasal 81 No. 22 (perubahan pasal 78) UU CK Tahun 2020 menyebutkan :

1. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan **paling lama 4 (empat) jam** dalam 1 (satu) hari dan **18 (delapan belas) jam** dalam 1 (satu) minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur.
3. Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dalam **Peraturan Pemerintah** Pasal 81 No. 23 (perubahan pasal 79) UU CK No 2020 menyebutkan :
 - 1) Pengusaha wajib memberi :
 - a. Istirahat;
 - b. cuti kerja;
 - 2) sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a waktu kerja wajib diberikan kepada pekerja/buruh paling sedikit meliputi :
 - a. istirahat antara jam kerja, **paling sedikit** 30 menit setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus, dan waktu istirahat tersebut diluar jam kerja;
 - b. istirahat , minimal satu hari dalam 1 (saru) minggu;
 - 3) dalam ayat (1), hurug b dijelaskan bawa cuti tahunan di berikan minimal 12 hari setelah pekerja melakukan pekerjaannya selama satu tahun berturut-turut;
 - 4) sedangkan dalam ayat (3) cuti tahunan diatur dalam perjanjian kerja, dan perjanjian di luar undang-undang yang di sepakati kedua pihak.
 - 5) Selain itu perusahaan dapat memberikan istirahat panjang yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaaa, atau perjanjian kerja bersama.

- 6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perusahaan pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Aturan atau prosedur waktu kerja maupun waktu istirahat pada perusahaan telah sesuai dengan ketentuan Pasal 81 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan.

2. Waktu Libur

Rata-rata setiap perusahaan pemberi pekerjaan memberikan libur 1 hari dalam seminggu, namun ketentuan tersebut bisa berubah tergantung atau disesuaikan dengan kebutuhan atau kegiatan. Pada hari minggu atau hari besar nasional juga diberlakukan libur akan tetapi tidak semua tenaga kerja libur. Jika ada yang masuk untuk menjalankan shift di perusahaan maka pekerja wajib mengikuti jadwal tersebut. Ketentuan tetap masuk pada hari minggu dan hari raya nasional ini disesuaikan dengan jadwal atau *shift* yang dibuat, sehingga dilakukan secara bergantian antara pekerja tersebut (Handoko, 2001).

3. Pengupahan

Pemberikan upah mengacu pada Upah Minimum Regional (UMR) dan dilakukan setiap bulan sekali. Pembayaran upah pada perusahaan tidak bertentangan dengan "Pasal 88D yang mengatur bahwa:

"(1) Upah minimum dalam perhitungannya menggunakan perhitungan upah minimum (2) perhitungan upah minimum mengandung variabel yang menyebabkan pertumbuhan ekonomi atau inflasi."

Hal ini menyatakan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88D.

Upah yang diberikan oleh Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Alih Daya kepada pekerja alih daya mencakup Gaji Pokok, Intensif Bulanan, Tunjangan Transport, Tunjangan Makan, dll. Umumnya upah yang diserahkan kepada pekerja alih daya sudah selaras dengan UMR atau UMP. Berdasar "Permenaker Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum yakni pada Pasal 14 ayat (1), menyatakan bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Pada Pasal 14 ayat (2) menyatakan peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1(satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha".

Pekerja alih daya pada Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Alih Daya memperoleh upah dan hak-haknya selaku pekerja seperti yang lain. Hak-hak itu ditentukan dengan tertulis dan detail, pihak Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Alih Daya mengupayakan supaya para pekerja memperoleh haknya supaya setidaknya selaras dengan aturan kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Hak tersebut antara lain (Huda, 2012).

1. Memperoleh upah berdasarkan ketentuan UMK, UMP, mencakup juga uang makan dan uang transport;
2. Memperoleh upah lembur bila bekerjanya melebihi jam kerja ;

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Seluruh pekerja alih daya pada Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Alih Daya didaftar atau dicatatkan pada program BPJS. Program BPJS ketenagakerjaan yang didaftar mencakup program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan jaminan kematian, sementara itu jaminan hari tua tidak diberi. Bagi program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan dan jaminan kematian ditanggung seluruhnya oleh perusahaan (Husni, 2003). Persolaan itu sudah selaras dengan aturan "UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek, Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial".

Jaminan sosial pekerja yaitu sebuah perlindungan bagi pekerja, yang berupa santunan uang sebagai pengganti sebagian dan pendapatan yang hilang atau mengalami penurunan akibat dari kejadian ataupun kondisi yang terjadi pada pekerja, dalam bentuk kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal. Kecelakaan kerja menyebabkan sejumlah kerugian, baik materiil dan juga badan (tubuh), contohnya ketika proses terjadinya tugas/kerja.

Setiap pekerja alih daya bidang keamanan yang terdaftar pada Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Alih daya terdaftar kepesertaannya pada PT BPJS, dengan melalui pengisian formulir yang diminta pada pihak PT BPJS oleh pihak HRS perusahaan dengan menggunakan formulir. Jaminan sosial tenaga kerja atas pekerja alih daya pada Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan berupaya dijalankan secara maksimal.

Implementasi jaminan sosial pekerja tidak lepas dari batasan jaminan kecelakaan kerja yang wajib dipikul oleh pihak perusahaan, yakni :

- a. Kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja/perusahaan;
- b. Kecelakaan yang terjadi ketika pekerja hendak berangkat/pulang kerja;
- c. Kecelakaan yang dialami ketika penugasan kerja di tempat lain;
- d. Sakit yang diakibatkan karena kerja;

Mengacu pada hasil penelitian, pekerja alih daya atau alih daya yang mengalami kecelakaan kerja mempunyai hak sebagai penerima jaminan sosial untuk pekerja. Perihal itu, sejalan dengan terdapatnya sejumlah hal yang telah diungkapkan tersebut. Perusahaan menegaskan ketika terjadi peristiwa kecelakaan kerja, maka pihak perusahaan dengan secepatnya bisa membantu pekerja tersebut untuk mengantarkan ke RSUD yang paling dekat, baik kecelakaan kerja yang kecil (ringan) hingga kecelakaan berat yang membuat cacat, atau bahkan membuat kematian pekerja. Pekerja alih daya yang mengalami kecelakaan kerja diperkenankan memilih perawatan atau pengobatannya di rumah sakit atau juga di klinik yang paling dekat dengan rumah atau domisili yang bersangkutan (Manulang, 2001).

Saat terjadinya kecelakaan kerja, pihak perusahaan memberikan laporan pada pihak BPJS dalam waktu 2 x 24 Jam. Perusahaan mengisi formulirnya supaya pihak BPJS bisa mengetahui terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerja alih daya. Jadi lebih daripada waktu yang ditetapkan itu, maka akan kesulitan guna memperoleh ganti rugi dari

pihak BPJS ketenagakerjaan. Sesudah dinyatakan sehat, pihak BPJS akan melaporkan sejumlah tagihan pengobatan rumah sakit, dan umumnya menggunakan formulir dan lampirannya (Martoyo, 1987):

1. Kuitansi yang di keluarkan RS.
2. Keterangan dari RS.
3. Lampiran lainnya, dimaksudkan jika terdapat luka yang divisum antara lain visum luar maupun visum dalam.

Situasi dan kondisi itu bisa pula dijalankan pada pekerja alih daya yang mengalami kecelakaan saat akan menjalankan kerja kepada pihak Jasa Rahardja jika peristiwanya ada di Jalan Raya. Pekerja bisa pula mendapatkan uang kecelakaan dari Jasa Rahardja melalui penggunaan formulir KI berdasar persyaratan yang sudah ditetapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang diberlakukan kepada Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan pada dasarnya sudah selaras dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Kesejahteraan adalah parametris terpenting guna melihat atau menilai atau citra suatu perusahaan. Apabila sebuah perusahaan telah mampu mencukupi atau memberikan pemenuhan kebutuhan secara materil serta non materil pegawai atau pekerja, maka perusahaan itu akan dinilai baik oleh masyarakat. Oleh karenanya, dalam rangka membenahi kesejahteraan pekerjanya, dimensi yang terpenting yakni melalui peningkatan penghasilan pekerja, makin layak penghasilan pekerja maka kemungkinan atau kesempatan untuk perbaikan kesejahteraannya semakin besar.

Kesejahteraan pekerja alih daya yang diberikan Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan apabila ditinjau berdasar aspek kebutuhan hidup telah terpenuhi, yaitu gaji yang sesuai dengan ketentuan UMR wilayah, serta tunjangan hari tua (JHT). Bukan sekedar aspek materil belaka, namun perusahaan juga memberikan fasilitas yang bisa dibuat wahana dalam menyalurkan hobi pekerja, salah satunya yakni pekerja dalam bermain futsal bersama yang dilaksanakan oleh Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan dan perusahaan mitranya.

Perusahaan mitra Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan yang menggunakan tenaga kerjanya juga ada yang memberikan apresiasi (*reward*) kepada karyawan alih daya atau (*outsourciing*) jika pekerja itu memiliki prestasi atau mempunyai performa serta berkomitmen kuat guna memperbaiki kemajuan perusahaan. Bentuk penghargaan yang diserahkan oleh perusahaan untuk pekerja yang memiliki prestasi yaitu bonus.

Terdapat sejumlah hambatan dalam pemberian kesesejahteraan pekerja alih daya di Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan. Hambatan tersebut diantaranya yakni :

Mengacu pada hasil interview dengan narasumber dalam penelitian ini yakni manajemen perusahaan, pekerja alih daya, dan perusahaan mitra antara lain .:

1. Pekerja alih daya pengamanan tidak mendapatkan tunjangan masa kerja. Kontrak kerja dinilai sangat berat, tetapi dikarenakan, pekerja alih daya tidak mempunyai banyak pilihan maka mau tidak mau mesti menerima. Walaupun tidak terdapat

kepastian kerja dan tidak mempunyai tahapan karier. Di samping itu, terdapat pekerja alih daya yang menilai penghasilannya tidak berubah dan justru mengalami penurunan sesudah mempunyai status sebagai pekerja kontrak, sebab tidak memperoleh tunjangan masa kerja dan banyak potongan (Marzuki, 2005).

2. Masih terdapat pekerja alih daya yang meminta hak yang melebihi yang sudah ditetapkan. Pekerja alih daya ada yang merasa telah bekerja melebihi beban kerja, sehingga meminta hak yang melebihi yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kontrak. Hal tersebut sulit untuk direalisasikan oleh perusahaan alih daya. Perusahaan tempat bekerja pekerja tidak dapat langsung memberi sebab hal itu menjadi tanggung jawab Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan sebagai vendor penyedia jasa pekerja alih daya (Muhammad, 2004).
3. Penghasilan Pekerja alih daya yang berasal dari Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan yang bekerja di perusahaan masih mengalami pemotongan iuran BPJS per bulannya. Hal ini berdampak pada total upah yang didapat oleh pekerja alih daya di Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan berkurang, yang berarti jumlah penghasilan guna mencukupi keperluan sehari harinya juga berkurang (Nurhayati et al., 2022).
4. Perusahaan tempat bekerja para pekerja tidak sanggup untuk memberi sejumlah fasilitas penopang kesejahteraan pekerja alih daya seperti yang sudah ditentukan oleh UU Cipta Kerja Tahun 2020 antara lain:
 - a. Fasilitas untuk melayani kontrasepsi;
 - b. Fasilitas untuk menitipkan anak
 - c. Perumahan pekerja/buruh;
 - d. tempat untuk ibadah;
 - e. kelengkapan penunjang untuk berolah raga;
 - f. kantin tempat makan;
 - g. kelengkapan kesehatan;
 - h. kelengkapan penunjang rekreasi; dan
 - i. Koperasi.

Semua fasilitas tersebut tidak seluruhnya bisa diberikan perusahaan tempat bekerja pekerja alih daya sebab perusahaan tersebut hanya menyiapkan fasilitas yang umum saja misalnya fasilitas untuk menjalankan ibadah. Terkait dengan perumahan tenaga kerja alih daya tidak dipersiapkan (Muharam, 2006).

5. Tidak ada kepastian terkait dengan tingkat atau jenjang karier.

Pekerja alih daya tidak dapat menjadi pegawai permanen (tetap) di suatu perusahaan. Tenaga kerja alih daya hanya memperoleh perjanjian kontrak hingga tiga tahun, serta bisa dibuat perpanjangan berdasarkan performa pekerja alih daya tersebut. Pekerja alih daya masih bisa bekerja dan memperoleh perpanjangan kontrak kerja lagi bila sudah habis kontraknya (Nursalim & Suryono, 2020).

6. Upah diterima oleh pekerja alih daya hanya sebatas upah UMR dengan tambahan dari Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja

Alih daya pengamanan selaku penyedia jasa dan tanpa tambahan lainnya. Atas beberapa hal yang menghambat pemberian kesejahteraan pekerja alih daya, ada beberapa hal yang diupayakan Perusahaan penyedia Tenaga kerja pengamanan. Upaya-Upaya yang dijalankan Perusahaan tersebut dalam menangani beberapa hambatan pemberian kesejahteraan untuk tenaga kerja alih daya yang menjalankan pekerjaan atau tugas di Perusahaan (Sinn, 2008):

1. Persoalan yang berhubungan dengan permohonan peningkatan upah oleh tenaga kerja alih daya, perusahaan yang menyediakan jasa yakni Perusahaan Jasa Penyedia Tenaga Kerja Alih pengamanan akan melaksanakan peninjauan ulang atas upah perseorangan serta hendak membahas perihal kenaikan upah dengan perusahaan mitranya. Akan tetapi tidak dapat dengan sendirinya (langsung) bisa meningkatkan upah pegawai alih daya. Perusahaan penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan mesti merujuk pada perjanjian yang sudah menjadi kesepakatan antara perusahaan dengan pemakai jasa
2. Perusahaan akan menjalankan kebijakan sebaik baiknya dana akan memberi kesejahteraan kepada pekerja alih dayanya melalui penambahan bonus yang sifatnya tidak permanen jika memungkinkan dan ada alokasi. Melalui upaya tersebut, diharapkan dapat menghargai pekerja alih daya yang berkinerja baik di perusahaan tempatnya bekerja.
3. Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan tetap memberi sejumlah fasilitas penunjang kesejahteraan kepada pekerja alih dayanya jika memang pekerja alih daya membutuhkan hal tersebut guna menopang pekerjaannya di perusahaan. Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan akan membicarakan hal itu dengan perusahaan yang mempekerjakan pekerja alih dayanya.
4. Pekerja alih daya masih bisa diperpanjang masa kontraknya meskipun tidak bisa menjadi pekerja permanen, jika prestasi dan performa ketika melaksanakan tugasnya dijalankan secara maksimal serta tidak memiliki persoalan di tempat perusahaannya bekerja.
5. Dalam rangka memberikan kesejahteraan kepada pekerja alih daya. Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan juga menginginkan pekerja alih daya guna mengambil lembur. Hal itu tertera pada perusahaan mengenai "Waktu Kerja Lembur" dipaparkan bahwa pekerja boleh menjalankan kerja lembur paling banyak sehari 3 jam dan 14 jam per minggunya.
6. Perusahaan juga memberikan ruang atau kesempatan bagi pekerja alih dayanya untuk diangkat menjadi pekerja kontrak atau pekerja tetap. Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan mengizinkan pekerja alih dayanya mengikuti tes menjadi pekerja tetap di perusahaan tempat bekerjanya. Jika dapat memenuhi persyaratan serta lolos tes sesuai yang diinginkan perusahaan.

7. Pekerja alih daya juga mempunyai hak menjalani diklat. Hal itu ditempuh agar pekerja alih daya memiliki kompetensi dan keterampilan untuk menopang karir kerjanya ke depan agar berkembang perusahaan.
8. Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan juga berupaya untuk menjaga beban kerja pekerja alih daya sesuai dengan perjanjian dan tidak melebihi apa yang disepakati.

Tenaga kerja alih daya yang bekerja di perbankan umumnya hanya melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi. Hal itu tidak sama dengan beban kerja pekerja kontrak/tetap, sebab umumnya pekerja alih daya digunakan untuk menopang pekerjaan yang kurang.

Simpulan

Berlandaskan hasil penelitian ini, dapat diambil simpulan bahwa implementasi kesejahteraan tenaga kerja *alih daya* yang bekerja di perusahaan, meliputi waktu kerja, waktu libur, pengupahan, dan jaminan sosial. Pemberian kesejahteraan yang diberikan kepada pekerja belum dapat dilakukan secara maksimal karena jaminan sosial bagi pekerja tidak diberikan secara penuh, hanya berupa tunjangan kesehatan, tunjangan kematian, dan tunjangan kecelakaan kerja, sedangkan tunjangan hari tua tidak diberikan.

Terdapat sejumlah hambatan dalam menjalankan pemberian kesejahteraan kepada pekerja alih daya. Hambatan itu berasal dari Perusahaan Jasa penyedia Tenaga kerja Alih daya pengamanan sendiri maupun dari perusahaan mitranya pengguna jasa pekerja alih daya. Atas semua hambatan tersebut, dari pihak perusahaan sudah berupaya untuk mengatas terkait dengan upaya untuk memperbaiki upah maupun fasilitas kesejahteraan lainnya.

Daftar Pustaka

- Adi, I. R. (2004). *Ilmu Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*. FISIP UI Press.
- Adisu, E., & Jehani, L. (2006). *Hak-Hak Pekerja Perempuan (Cet.1)*. Agromedia Pustaka.
- Barthos, B. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Budi, I. S., & Syantoso, A. (2018). Analisis Konsep Hak Dan Kewajiban Outsourcing Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *Al-Iqtishadiyah: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah*, 4(1).
- Damanik, S. (2006). *Alih daya dan Perjanjian Kerja*. Publising DSS.
- dan Hak Asasi Manusia RI, B. P. H. N. D. H. (2008). *Pengkajian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Akibat Privasi*. Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.
- Dharma, I. D. M. A., Sutrisna, A., & Nurhayati, S. (2020). The Challenges of Implementing Workers' Rights for Outsourcing Workers in Indonesia: A Case Study of Security Guards. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 26(3).
- Edilius, E. (1992). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. PT Rineka Cipta.

- Eka, H. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kesejahteraan terhadap Motivasi dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*. 4(3).
- Fariana, A. (2012). *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi Kedua)*. BPFE.
- Huda, M. (2012). *Ilmu Kesejahteraan Sosial (Paradigma dan Teori)*. Samudra Biru.
- Husni, L. (n.d.). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. PT Rineka Cipta.
- Martoyo, K. Kal. S. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Marzuki, P. M. (2005). *Penelitian Hukum*. Kecana Prenadamedia Group.
- Muhammad, A. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. PT Citra Aditya Bakti.
- Muharam, H. (2006). *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan di Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Nurhayati, S., Sutrisna, A., & Dharma, I. D. M. A. (2022). The Impact of Outsourcing on the Rights of Security Guards in Indonesia. *Journal of Business Research*, 143.
- Nursalim, C. R. P., & Suryono, L. J. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Alih daya. *Media of Law and Sharia*, 2(1).
- Putra, I. M. D., Dharma, I. D. M. A., & Sutrisna, A. (2016). The Impact of Outsourcing on the Wages of Security Guards in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2).
- Rahmawati, R., Dharma, I. D. M. A., & Sutrisna, A. (2014). The Impact of Outsourcing on the Social Security of Security Guards in Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2).
- Sinn, A. I. A. (2008). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Sutrisna, A., Dharma, I. D. M. A., & Nurhayati, S. (2017). The Implementation of Labor Law for Outsourcing Workers in Indonesia: A Case Study of Security Guards in Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2).