

Pelaksanaan Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi

Faradila Umayyah

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana
Korespondensi penulis: faradilaumayyah35@gmail.com

Siti Ramlah Usman

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana

Helsina Fransiska Pello

Fakultas Hukum, Universitas Nusa Cendana

Abstract. *Regional levies are a form of community participation in implementing regional autonomy. Regional levies are an important source of regional income to fund government administration and regional development. The problem faced by each region in general is that the collection of levies which is a component of Original Regional Income (PAD) has not been maximized. This researcher aims to understand the management of parking fees in increasing the regional income of the city of Kupang and the efforts made by the regional government of the city of Kupang in optimizing the receipt of parking fees. This type of research is empirical research, using a qualitative approach method, where the researcher describes data from the results of observations and research that has been carried out in Kupang City. The data collection techniques used are interviews and observations, then descriptive analysis is carried out. Parking lot management to increase local revenue is carried out through planning, organizing, activating/implementing and supervising or controlling activities. Efforts to increase local revenue through parking fees by establishing regulations and policies relating to parking fees, enforcing regulations, increasing supervision, educating the public, and evaluating the management of parking fees. Suggestions for the government to pay more attention to regional levies, especially Kupang City regional parking levies, in making regulations, enforcing regulations and increasing awareness of parking fees and providing education to the community as well as periodic evaluations for parking managers and officers so that they are obedient in carrying out their duties in accordance with applicable regulations. with a full sense of responsibility, and for the community to comply with regulations regarding regional levies, especially Kupang City regional parking levies to increase local revenue.*

Keywords: *Parking Lot Levy, Regional Revenue, Parking Attendant.*

Abstrak. Retribusi daerah merupakan salah satu bentuk peran serta masyarakat dalam menjalankan otonomi daerah, retribusi daerah merupakan sumber pendapatan daerah yang penting untuk mendanai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Permasalahan yang dihadapi setiap daerah pada umumnya adalah belum maksimalnya pengambilan retribusi yang merupakan komponen dari Pendapatan Asli Daerah (PAD). Peneliti ini bertujuan mengetahui pengelolaan retribusi lahan parkir dalam meningkatkan pendapatan hasil daerah kota kupang dan upaya yang dilakukan pemerintah daerah kota kupang dalam mengoptimalkan penerimaan retribusi parkir. Jenis penelitian ini yaitu penelitian empiris, menggunakan metode pendekatan kualitatif, dimana peneliti mendeskripsikan data dari hasil pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan di Kota Kupang. teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan observasi kemudian dilakukan analisis secara deskriptif. Pengelolaan lahan parkir dalam peningkatan pendapatan asli daerah dilakukan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan/pelaksanaan dan pengawasan atau pengendalian. Upaya dalam peningkatan pendapatan asli daerah melalui retribusi parkir dengan cara penetapan peraturan dan kebijakan yang berkaitan dengan retribusi parkir, penegakan peraturan, peningkatan pengawasan, edukasi masyarakat, dan evaluasi mengenai pengelolaan retribusi parkir. Saran Agar pemerintah lebih memperhatikan retribusi daerah khususnya retribusi parkir daerah Kota Kupang dalam melakukan pembuatan aturan, penegakan aturan serta untuk meningkatkan pengawasan pada retribusi parkir serta memberikan edukasi terhadap masyarakat serta evaluasi berkala, bagi pengelola dan petugas parkir agar taat melakukan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku dengan penuh rasa tanggung jawab, serta Agar masyarakat untuk mematuhi peraturan mengenai retribusi daerah terkhususnya retribusi parkir daerah Kota Kupang untuk meningkatkan pendapatan asli daerah.

Kata Kunci: Retribusi Lahan Parkir, Pendapatan Asli Daerah, Juru Parkir.

LATAR BELAKANG

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang demikian cepat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi di semua lini. Bukan hanya itu, perkembangan pesat juga terjadi pada pembangunan-pembangunan perusahaan di Indonesia yang mana menjadi salah satu sektor yang diharapkan dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Persaingan ketat dalam lingkungan bisnis saat ini mengharuskan perusahaan untuk beradaptasi dengan tuntutan pasar yang memerlukan respons cepat dan fleksibel dalam meningkatkan layanan kepada pelanggan. Untuk mencapai hal ini, perlu dilakukan perubahan dalam manajemen perusahaan dengan mempersempit rentang kendali manajemen dan melakukan pemangkasan yang tepat sehingga menjadi lebih efektif, efisien, dan produktif.

Dengan berkembangnya perusahaan di Indonesia tentu akan semakin banyak tenaga kerja yang terserap untuk bekerja. Terserapnya tenaga kerja dalam perusahaan, tentunya membuat negara harus mampu memberikan jaminan perlindungan hukum atas hak-hak dasar pekerja/buruh.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja adalah bentuk pemenuhan pada hak-hak mendasar yang melekat dan terlindungi oleh konstitusi seperti yang ditentukan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kehidupan yang layak”.

Tujuan utama perlindungan tenaga kerja adalah menjamin hak-hak pekerja serta memastikan adanya kesetaraan dan perlakuan yang adil tanpa diskriminasi dalam bentuk apapun. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sambil tetap memperhatikan kemajuan bisnis dan kepentingan pengusaha. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah regulasi yang mengatur aspek-aspek perlindungan bagi pekerja.

Oleh sebab itu, muncul tren outsourcing, yaitu mengalihdayakan satu atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang sebelumnya dikelola secara internal kepada perusahaan lain yang dikenal sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja.

Masalah outsourcing di Indonesia semakin memburuk sejak dilegalkannya praktik ini melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menimbulkan banyak kontroversi. Di tengah kekhawatiran masyarakat akan kembalinya dampak buruk kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik outsourcing yang secara ekonomi dan moral

merugikan pekerja. Pengesahan undang-undang ini memberi peluang bagi perusahaan di Indonesia untuk mengadopsi fleksibilitas pasar tenaga kerja, memungkinkan terjadinya praktik kontrak tenaga kerja (outsourcing).

Selain permasalahan tersebut pemanfaatan outsourcing juga mengakibatkan persoalan bagi para pekerja yang menganggap tidak memperoleh ketidakadilan dari pengusaha atau perusahaan. Kesenjangan status pekerja outsourcing dengan pekerja tetap pada suatu perusahaan juga menimbulkan suatu kesenjangan antara keduanya.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia sesuai konteks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, wajib dilaksanakan oleh setiap badan hukum yang mempekerjakan orang untuk bekerja. Penting diperhatikan mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong-royongan sebagaimana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat kecenderungan meningkatnya penggunaan sistem tenaga kerja outsourcing. Persentase tenaga kerja outsourcing di perusahaan nasional dan multinasional skala menengah ke atas di Indonesia diperkirakan mencapai 60% dari total kebutuhan tenaga kerja mereka pada tahun ini (Silaban, 2008). Sistem outsourcing tampaknya telah menjadi praktik umum di berbagai perusahaan besar, baik swasta nasional maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN), bahkan juga di instansi pemerintah, yang didorong oleh strategi perusahaan untuk menghemat biaya produksi.

Saat ini, banyak perusahaan BUMN telah menerapkan sistem outsourcing atau mempekerjakan pekerja kontrak untuk mendukung kegiatan usahanya, daripada mempekerjakan pekerja tetap. Langkah ini diambil untuk mengurangi pengeluaran, karena gaji pekerja outsourcing biasanya lebih rendah dibandingkan pekerja tetap. Selain itu, pekerja outsourcing seringkali diberikan beban kerja yang sama dengan pekerja tetap.

Setelah sistem outsourcing dilegalkan, yang telah menimbulkan banyak kontroversi, pemerintah mengurangi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja. Kebijakan ketenagakerjaan, baik di tingkat lokal maupun nasional, dianggap kurang fokus pada usaha proteksi sosial. Sebaliknya, kebijakan ketenagakerjaan cenderung mengarah pada upaya menjadikan pekerja sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual rendah (terkait upah murah) bagi para investor.

Peran pekerja outsourcing sangat vital dalam mendukung operasional perusahaan, terutama di sektor perbankan. Oleh karena itu, penting untuk meninjau dan memperhatikan

kesejahteraan mereka saat ini. Namun, di sisi lain, pekerja outsourcing seringkali berada dalam posisi yang kurang menguntungkan, sehingga mereka tidak selalu mendapatkan hak-hak yang seharusnya sesuai dengan kontrak kerja.

Berdasarkan hal tersebut, regulasi mengenai hak-hak pekerja memiliki signifikansi yang besar dalam konteks industri Indonesia. Hak-hak pekerja diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang merupakan penafsiran dari nilai-nilai Pancasila sebagai landasan filosofis bangsa Indonesia dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan hukum konstitusi Indonesia. Selain Undang-Undang Ketenagakerjaan, terdapat undang-undang lain yang mengatur hak-hak pekerja serta hubungan hukum antara pekerja dan perusahaan, seperti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industri, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta peraturan dan keputusan pemerintah terkait dengan ketenagakerjaan.

Bentuk perlindungan tenaga kerja di Indonesia sesuai dengan konteks Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, wajib dilakukan oleh setiap badan hukum yang mempekerjakan orang untuk bekerja. Penting juga diperhatikan mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, yang mana berdasarkan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong-royongan sebagaimana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Disamping itu, pekerja outsourcing memiliki hak-hak yang berbeda dibandingkan dengan pekerja tetap. Mereka dapat diakhiri kontraknya kapan saja oleh perusahaan setelah masa kontrak berakhir, dan biasanya tidak mendapatkan pesangon ketika kontrak mereka berakhir. Upah yang diterima seringkali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi mereka dan keluarganya. Mereka rentan terhadap pemutusan hubungan kerja, kesulitan dalam mencari pekerjaan baru, kurangnya kesempatan untuk memperoleh keterampilan yang memadai untuk pengembangan diri dan profesionalisme, serta kurangnya jaminan akan keberlanjutan karir yang stabil. Selain itu, lingkungan kerja yang buruk, standar keselamatan dan kesehatan yang rendah, serta kurangnya jaminan sosial juga menjadi masalah yang dihadapi oleh pekerja outsourcing.

Dilihat dari internal Bank, salah satu pekerja yang perlu mendapatkan perlindungan hukum yakni pekerja Outsourcing. Tugas pelayanan pekerja outsourcing nampaknya belum sepenuhnya disadari oleh kalangan masyarakat baik eksternal maupun internal Bank. Secara internal kondisi ini nampak ditunjukkan dengan masih terdapat pekerja outsourcing yang

belum secara merata dan memadai mendapatkan pemenuhan hak sebagai pekerja berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi.

Dengan adanya masalah terkait pemenuhan hak pekerja outsourcing, berdasarkan penelitian yang ditujukan kepada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi pada bulan Januari-Juni 2023 terdapat 10 orang pekerja outsourcing di mana haknya belum sepenuhnya terakomodir, diantaranya hak mendapatkan upah dan hak perlindungan jam kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pelaksanaan hak pekerja *outsourcing* ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian empiris. Penelitian ini membahas tentang Pelaksanaan Hak Pekerja Outsourcing pada Bank Rakyat Indonesia ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Lokasi penelitian dilaksanakan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data sekunder, dan data tersier. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung di tempat penelitian dari responden yang mana menggunakan teknik wawancara dan pengamatan lapangan. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari bahan pustaka dengan mencari data atau informasi berupa buku-buku literatur seperti buku tentang outsourcing, jurnal ilmiah, artikel dan data-data yang dapat mendukung penelitian. Sedangkan data tersier adalah data yang diperoleh dari kamus, Undang-Undang, bahan-bahan hukum yang diperoleh dari media massa maupun media elektronik atau internet yang bertujuan untuk melengkapi bahan-bahan hukum utama.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara dan studi kepustakaan. Teknik pengolahan data dengan *editing*, *coding*, dan tabulasi. Teknik analisis data dianalisis secara Deskriptif Kualitatif, yaitu dengan cara menggambarkan dan menguraikan data yang telah diperoleh secara berkualitas, jelas dan mudah dipahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi

Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja outsourcing seringkali menjadi topik penting dalam diskusi ketenagakerjaan. Pemenuhan hak pekerja outsourcing juga merupakan isi penting dalam hubungan industrial, terutama mengingat banyaknya perusahaan yang menggunakan tenaga kerja outsourcing untuk menjalankan berbagai fungsi operasional mereka. Di Indonesia sendiri pekerja outsourcing memiliki hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan pengguna jasa maupun perusahaan penyedia jasa outsourcing.

Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak pekerja outsourcing pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi belum diberikan sebagaimana mestinya atau belum sepenuhnya.

Selanjutnya mengenai tanggapan para pekerja atas pelaksanaan pemenuhan hak pekerja, berdasarkan hasil wawancara bersama Bapak Miftah selaku Pimpinan PT. Prima Karya Sarana Sejahtera Kota Kupang, beliau menyatakan bahwa semua pekerja yang sudah bekerja dengan pihak bank maka seluruh hak-hak pekerja sudah dialihkan kepada pihak bank selaku pemberi kerja. Dan berkaitan dengan hak-hak pekerja sudah tertera di dalam perjanjian kerja, namun jika berkaitan dengan pelaksanaan pemenuhan haknya kembali pada pihak bank karena seluruh tanggung jawab pekerja sudah di alihkan kepada pihak bank itu sendiri.

Selanjut untuk mengetahui mekanisme pembayaran hak pekerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi maka telah dilaksanakan wawancara bersama Bapak Achmad Arif Djunaidi selaku Pimpinan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi, beliau menyatakan bahwa pemberian hak para pekerja baik itu pekerja outsourcing, pekerja kontrak maupun pekerja tetap, hak mereka sudah diberikan sesuai mekanisme yang berlaku. Namun jika ada pekerja yang mengatakan bahwa hak mereka belum diberikan sesuai dengan mekanisme atau belum diberikan secara lancar maka itu terjadi karena beberapa faktor yaitu pertama, karena penginputan data pekerja pada sistem bisa saja terjadi eror pada saat menginput dan faktor kekedua, tergantung dengan kinerja dari pekerja itu sendiri yang mana adapun kelalaian yang dilakukan oleh pekerja itu sendiri. Yang mana mereka tidak mengerjakan pekerjaan mereka secara baik, dan ada beberapa pekerja yang biasanya terlambat tanpa sebab yang jelas. Maka dari itu, itu merupakan salah satu faktor yang membuat hak mereka tidak diberikan sepenuhnya.

Selanjutnya untuk mengetahui pengetahuan pekerja terkait perjanjian kerja maka telah dilaksanakan wawancara bersama Bapak Deny Darmawan Kinanggi selaku Kepala Bagian Supervisor Penunjang Operasional (OPS) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi, beliau menyatakan bahwa para pekerja outsourcing yang telah bergabung bersama Bank Rakyat Indonesia memang semuanya menandatangani kontak/perjanjian kerja, namun ada pekerja yang hanya tanda tangan saja namun tidak mengetahui terkait kontrak kerja itu sendiri, seperti kurang tahunya pekerja terkait apa-apa saja yang ada dalam kontrak kerja dan apa manfaat dari kontrak kerja itu sendiri.

Hal diatas di dukung hasil wawancara dengan Bapak Deny Darmawan Kinanggi selaku Kepala Bagian Supervisor Penunjang Operasional mengatakan bahwa pihak Bank Rakyat Indonesia sudah memberikan pemahaman terkait isi perjanjian kerja dari masing-masing pekerja, karena menurut Kepala Bagian Supervisor Penunjang Operasional setiap isi dari perjanjian/kontrak kerja para pekerja isinya berbeda-beda sesuai dengan bagiana atau tempat mereka mendaftar. Bahkan isi perjanjian mereka juga bisa berubah dengan kesepakatan bersama jika pekerja ingin melanjutkan masa kerjanya. Dalam perjanjian kerja para pekerja tidak hanya dimuat terkait hak upah mereka saja, namun adapun hak-hak lain yang dimuat, seperti hak perlindungan, hak cuti bagi ibu hamil, dan hak-hak mereka lainnya.

Selanjutnya untuk mengetahui skala pemberian upah pekerja maka telah dilaksanakan wawancara bersama Bapak Achmad Arief Djunaidi selaku Kepala Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi, beliau menyatakan bahwa skala pemberian upah pekerja diberikan sesuai dengan jabatan atau tempat mereka bekerja dan juga yang paing penting adalah sesuai dengan lamanya bekerja. Upah para pekerja diberikan sesuai dengan perhitungan UMK kabupaten Alor.

Dari hasil wawancara bersama Kepala Bagian Supervisor Penunjang Operasional jenjang pendidikan pekerja ini sesuai dengan jabatan atau tempat mereka melamar pekerjaan. Yang mana dari 8 (delapan) pekerja yang pendidikannya hanya SMA terdapat 4 (empat) pekerja sebagai satpam (Banja, Romli, Fitri dan Yostan), sedangkan 4 pekerja yang lain bekerja sebagai cleaning servis 3 (tiga) orang (Ade, Debora dan Rahmatia), dan 1 pekerja sebagai teknisi (Tripena Ester). Sedangkan 2 (dua) pekerja yang berpendidikan Starata 1 (S1) 1 (satu) pekerja sebagai petugas IT (Muhammad), dan 1 (satu) pekerja sebagai sales person dana (Rosalina).

Penulis berpendapat bahwa pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi pelaksanaan pemenuhan hak pekerja outsourcing sudah di berikan atau dijalankan sesuai dengan mekanisme yang telah disepakati, namun pada saat pelaksanaannya memenang

terdapat kendala yang tidak bisa dipungkiri Karen aterkait dengan sistem. Selain itu karena memang kurangnya pengetahuan pekerja terkait perjanjian kerja maka pekerja beranggapan bahwa pihak bank belum memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan mekanismenya. Maka dari itu diharapkan agar pihak bank bisa memberikan pengarahan lebih kepada pekerja yang belum paham terkait perjanjian kerja agar pekerja tersebut bisa lebih memahami terkait perjanjian kerja itu sendiri.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hak Pekerja Outsourcing Tidak Terpenuhi Sebagaimana Yang Telah Diatur Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi hak pekerja outsourcing tidak terpenuhi bisa sangat kompleks dan bervariasi tergantung pada konteks spesifiknya.

Hal diatas didukung hasil wawancara dengan Pimpinan Bank Rakyat Indonesia Cabang Kalabahi, Bapak Achmad Arief Djunaidi mengatakan bahwa hak-hak pekerja di Bank Rakyat Indonesia sebenarnya sudah diberikan sesuai dengan mekanisme, namun memang pekerja sendiri yang beranggapan bahwa hak mereka belum diberikan sesuai dengan mekanisme, padahal hak mereka diberikan secara merata dan sesuai. Terpenuhinya hak mereka para pekerja diberikan Bank sesuai karena dilihat dari keseharian pekerja sendiri saat melakukan tugas atau pekerjaan, karena tidak semua pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan arahan atau sesuai dengan apa yang harus dikerjakan. Sehingga adanya perbedaan dalam pemberian hak kerja mereka.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi hak pekerja tidak terpenuhi sesuai dengan mekanisme adalah, sebagai berikut:

1. Pemahaman pekerja tentang isi perjanjian kerja.

Pemahaman pekerja tentang isi perjanjian kerja juga merupakan faktor penyebab pemberian hak pekerja tidak sesuai dengan mekanisme. Karena sebagian pekerja kurang paham terkait perjanjian kerja yang telah mereka sepakati, padahal pemahaman pekerja tentang isi perjanjian kerja adalah elemen penting dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja. Karena ini termasuk dalam informasi terkait gaji, jam kerja, cuti, hak, kewajiban, serta atyran-aturan perusahaan.

2. Masa kerja.

Masa kerja sendiri merupakan faktor terpenting yang menyebabkan pemberian hak pekerja tidak sama. Karena masa kerja pekerja sendiri berbeda-beda dan tidak bisa kita samakan pemberian hak mereka seperti pemberian upah, cuti, jaminan jam

kerja dan lainnya. Seperti cuti sendiri baru bisa diberikan kepada pekerja yang sudah bekerja kurang lebih 6 bulan atau setengah tahun dari masa kontrak, begipun dengan jaminan jam kerja dan upah pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh bahwa Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja outsourcing pada Bank Rakyat Cabang Kalabahi belum dilaksanakan sesuai dengan mekanisme. Manajemen bank menyatakan bahwa hak-hak pekerja diberikan sebagaimana mestinya, dan segala permasalahan pembayaran adalah kesalahan pekerja karena tidak melakukan pekerjaannya dengan baik. Faktor yang mempengaruhi hak pekerja outsourcing tidak terpenuhi sebagaimana yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu disebabkan oleh pekerja itu sendiri karena ada beberapa faktornya yaitu, tidak patuhnya pekerja terhadap aturan, kurangnya pemahaman pekerja terkait isi perjanjian kerja dan lamanya masa kerja para pekerja itu sendiri.

DAFTAR REFERENSI

- Agusmida. (2006). Politik hukum dan ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (Doctoral dissertation). Medan: SPS USU.
- Anonymous. (2015). Panduan penulisan skripsi. Kupang: Fakultas Hukum Universitas Nusa Cendana.
- Asikin, Z. (2006). Dasar-dasar hukum perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Basri, A. (2006). Hukum perburuhan dan ketenagakerjaan Indonesia. Medan: Fakultas Hukum Tjut Nyak Dhien.
- Djumialdji, F. X. (1997). Perjanjian kerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gukguk, R. (2002). Peranserta pekerja dalam pengelolaan perusahaan. Jakarta: Yayasan Obor.
- Husni, L. (2012). Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadir, M. A. (2006). Hukum perjanjian. Bandung: PT Alumni.
- Kamsir. (2000). Bank dan lembaga keuangan lainnya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2008). Dasar-dasar perbankan. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer).
- Maurits, & Widodo. (2008). Hukum ketenagakerjaan. Surabaya: Airlangga University Press.

- Nurachmad, M. (2009). Tanya jawab seputar hak-hak tenaga kerja (Outsourcing). Jakarta: Visimedia.
- Pangaribuan, J. (2012). Aneka putusan Mahkamah Konstitusi bidang hukum ketenagakerjaan. Jakarta: Muara Sejahtera.
- Prin Mahadi. (2023). Outsourcing komoditas politikah. Retrieved from <http://www.wawasandigital.com>.
- Pusat Bahasa. (1995). Kamus besar bahasa Indonesia. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- R, R. T. A. (1985). Perbankan masalah permodalan dana potensial. Jakarta: Padya Paramita.
- Santoso, R. T. (1996). Mengenal dunia perbankan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simanjuntak, P. J. (2002). Tenaga kerja. Yogyakarta: Bpfe.
- Soepomo, R. I. (1968). Hukum perburuhan bagian pertama hubungan kerja. Jakarta: PPAKRI Bhayangkara.
- Subri, M. (2014). Ekonomi sumber daya manusia dalam perspektif pembangunan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Sumarni, M., & Suprihanto, J. (2014). Pengantar bisnis dasar-dasar ekonomi perusahaan. Yogyakarta: Liberty.
- Suwondo, C. (2008). Outsourcing, implementasi di Indonesia. Jakarta: Praminta Offset.
- Tambusai, M. (2003). Pelaksanaan outsourcing (alih daya) ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Tunggal, A. W. (2008). Outsourcing: Kones dan kasus. Jakarta: HARVINDO.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1967 tentang Pokok-Pokok Perbankan.
- Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2009 tentang Bank Indonesia.
- Waluya, B. (2007). Menyelami fenomena sosial di Indonesia. Bandung: PT. Setia Purna Inves.