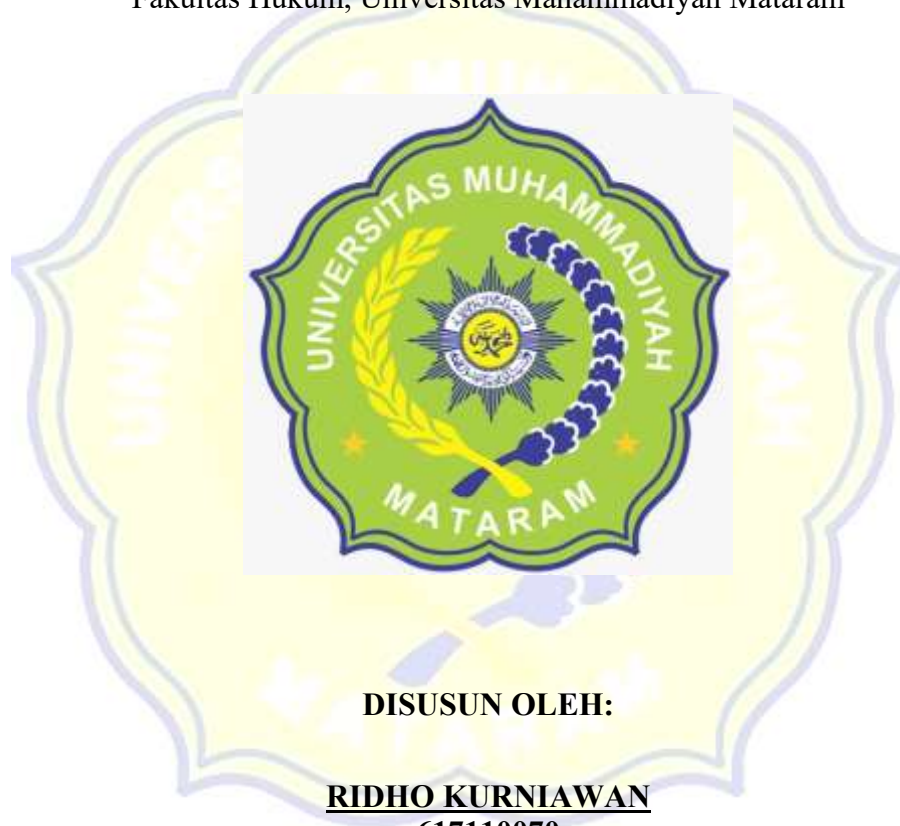


SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI PT.
BANK NTB SYARIAH CABANG SUMBAWA**

Diajukan Sebagai Syarat Menyelesaikan Studi
Pada Program Studi Nama Program Studi Jenjang Strata I
Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram



DISUSUN OLEH:

RIDHO KURNIAWAN
617110070

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2023

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA *OUTSOURCING* DI PT.
BANK NTB SYARIAH CABANG SUMBAWA**

Oleh :

Ridho Kurniawan
NIM. 617110070

Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Sahrul, SH., MH.
NIDN. 0831128107

Pembimbing Kedua



M. Taufik Rachman, SH., MH.
NIDN. 0825078701

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI OLEH TIM PENGUJI

Pada, Hari Rabu, Tanggal 28 Desember 2022

DEWAN PENGUJI

Ketua,

(Edi Yanto, SH., MH)

NIDN. 0809058503



()

Anggota I,

(Sahrul, SH., MH.)

NIDN. 0831128107



()

Anggota II,

(M. Taufik Rachman, SH., MH.)

NIDN. 0825078701



()

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram**

Dr. Hilman Syahril Haq, SH., LL.M

NIDN. 0822098301



PERSYARATAN KEASLIAN KARYA TULIS



Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi yang berjudul : “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing Di Pt. Bank Ntb Syariah Cabang Sumbawa” ini merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram

Mataram, Senin 20 Desember 2022

Yang membuat pernyataan
Tanda tangan



Ridho Kurniawan
NIM. 617110070



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIDHO KURNIAWAN
NIM : 617110070
Tempat/Tgl Lahir : Sumbawa, 19 Desember 1997
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : Hukum
No. Hp : 082 342 364 167
Email : kurniawanridhogi@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSOURCING DI
PT. BANK NTB SYARIAH CABANG SUMBAWA.

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 99%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, Rabu 5 Juli2023
Penulis



RIDHO KURNIAWAN
NIM. 617110070

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Akandar, S.Sos.,M.A.
NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIOHO KURNIAWAN
NIM : 617110070
Tempat/Tgl Lahir : Sumbawa, 19 Desember 1997
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 082 342 364 167
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA OUTSOURCING DI PT.
BANK NTB SYARIAH CABANG SUMBAWA.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, Rabu 5 Juli2023

Penulis



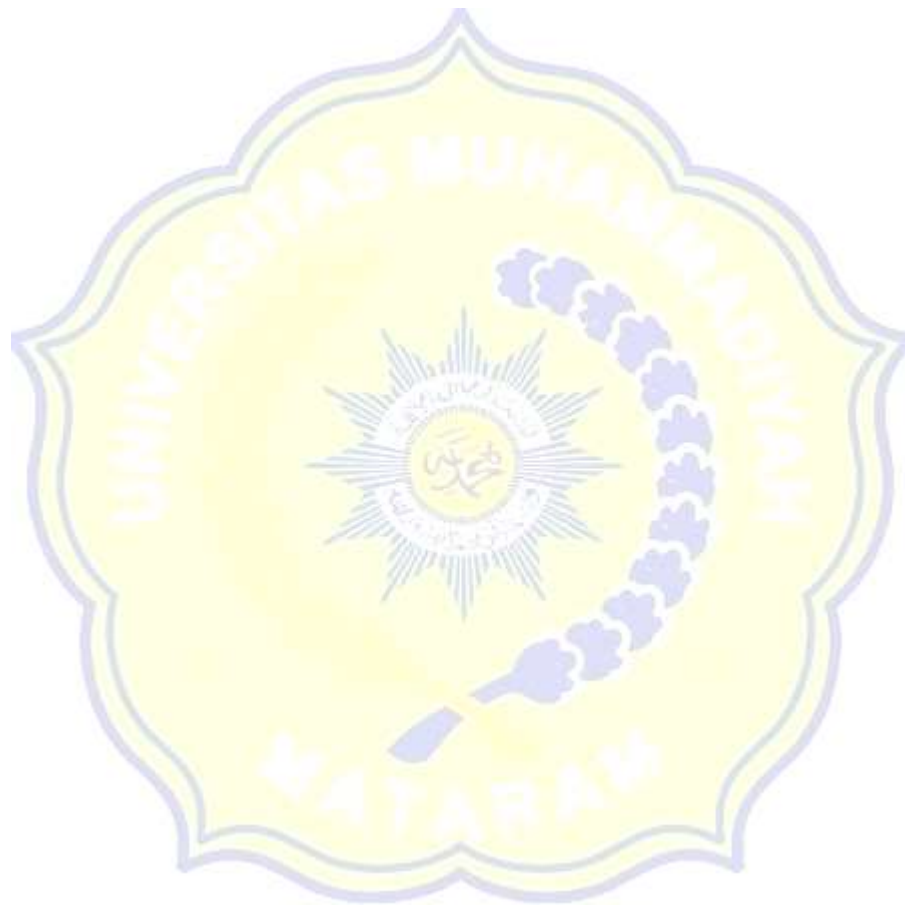
RIOHO KURNIAWAN
NIM. 617110070

Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT

Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

“Orang positif saling mendoakan, orang negatif saling menjatuhkan. Orang sukses mengerti pentingnya proses, orang gagal lebih banyak protes.”



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, petunjuk dan karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa". Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa" ini dapat terselesaikan. Salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan program S-1 pada jurusan ilmu hukum di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram adalah dengan terselesaikannya tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan agar penelitian dan penulisan tugas akhir ini dapat berjalan dengan baik. Kami sangat berterima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penulisan tugas akhir ini. Akhir kata, semoga karya ini bermanfaat bagi para pembaca.

Mataram, 29 September 2022

Penulis,

RIDHO KURNIAWAN

NIM : 617110070

ABSTRAK

Akibat manusia tunduk pada ketidakpastian, baik ketidakpastian murni, yang selalu mengakibatkan kerugian, maupun ketidakpastian yang bersifat spekulatif dimana mereka harus mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, dan ketentraman sebagai imbalan dari usaha mereka. Berbagai peraturan telah dibuat untuk keberlangsungan tenaga kerja outsourcing demi menjamin semua itu. Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki dan memberikan solusi terhadap permasalahan seputar pengupahan karyawan kontrak di Bank NTB Syariah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja outsourcing dan untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang berkontribusi di PT Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa. Penelitian hukum normatif empiris digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, meskipun Bank NTB Syariah telah menerapkan UMP yang berlaku saat ini, namun perlindungan parsial bagi karyawan outsourcing belum tercapai. Kompensasi yang diperoleh sesuai dan sepadan dengan Upah Minimum Kabupaten, keselamatan kerja, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kesehatan merupakan perlindungan yang diterima oleh pekerja outsourcing di PT Pesona Prima Utama. Sedangkan tantangan utama yang dihadapi oleh karyawan outsourcing adalah tidak adanya jaminan pensiun, tidak adanya jenjang karir yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan bakatnya sekaligus meningkatkan gajinya, serta rentan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Kata kunci : Perlindungan pekerja, tenaga kerja Outsourcing, upah minimum

ABSTRACT

Due to the susceptibility of humans to uncertainty, both pure uncertainty, which always results in losses and speculative uncertainty, they must seek protection, well-being, and peace as compensation for their efforts. Multiple regulations have been enacted to ensure the viability of labor outsourcing. This study aims to investigate and offer solutions to issues pertaining to the salaries of contract employees at Bank NTB Syariah. This research seeks to comprehend the legal protection provided to outsourced employees and to identify the contributing factors at the Sumbawa branch of PT Bank NTB Syariah. In this investigation, normative, empirical legal research is employed. Even though Bank NTB Syariah has implemented the current UMP (Minimum Wage), partial protection for outsourcing employees has not been attained, according to the research findings. Outsourcing employees at PT Pesona Prima Utama are protected by the compensation they receive following the Regency's Minimum Wage, occupational safety, work accident insurance, and health insurance. The primary challenges encountered by outsourcing employees are the lack of a pension plan, the absence of a career path that can help employees develop their skills and talents while increasing their wages, and their susceptibility to being terminated.

Keywords: *Worker protection, Outsourcing labor, Minimum wage.*



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK INDONESIA	ix
ABSTRAK INGGRIS	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
D. Keaslian Penelitian	9
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja.....	13
B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	15
C. Pengertian Tentang Outsourcing	17
D. Perbankan	21
E. Pengertian Tentang Perlindungan Hukum	24

BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Metode Pendekatan.....	27
C. Sumber dan Jenis Data.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data	29
E. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV	32
HASIL DAN PEMBAHASAN	32
A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa	33
1. Konsep Perlindungan Tenaga Kerja	33
2. Implementasi Upah Minimum Provinsi Pada PT. Bank NTB Syariah Bagi Tenaga Kerja <i>Outsourcing</i>	42
B. Faktor-Faktor Terjadinya Perlindungan Outsourcing.....	45
1. Faktor Penghambat	45
2. Faktor Pendukung.....	51
BAB V	57
PENUTUP	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara secara tegas telah dirumuskan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya dalam alenia ke IV (empat) yaitu:

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.”

Tujuan utama dari perlindungan negara dalam bidang pekerjaan yang telah disebutkan sebelumnya adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tujuan tersebut adalah untuk membangun masyarakat yang adil dan makmur secara jasmani dan rohani dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Jumlah orang yang bekerja secara aktif di negara ini dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja negara dalam memastikan kesejahteraan masyarakat jika dikaitkan dengan tujuannya. Setiap orang berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sesuai dengan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, baik sebagai karyawan maupun sebagai tenaga kerja dalam proses produksi perusahaan.

Pasal 33 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa “Sistem perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan. Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan

menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi”¹.

Namun, penting untuk diingat bahwa perjanjian memberikan kerangka kerja bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya. Suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, menurut Pasal 1313 KUHP. Para pihak yang telah mengikatkan diri kemudian terikat oleh ketentuan-ketentuan dalam perjanjian, yang menyebabkan timbulnya hubungan antara kedua belah pihak.²

Mengingat bahwa manusia rentan terhadap ketidakpastian-baik ketidakpastian murni maupun spekulatif-yang selalu berakhir dengan kerugian, maka manusia harus diberikan perlindungan, kesejahteraan, dan rasa aman saat melakukan hubungan kerja. Untuk menjamin itu semua, beberapa peraturan dan ketentuan jaminan sosial telah ditetapkan.

Pekerja dalam situasi seperti ini perlu mendapatkan manfaat jaminan sosial karena mereka adalah fondasi bisnis dan memainkan peran penting di dalamnya. Bisnis tidak dapat berjalan atau berpartisipasi dalam pembangunan jika tidak ada pekerja. Sangat penting untuk mempertimbangkan cara-cara untuk menjaga keselamatan karyawan saat menjalankan tugas mereka mengingat pentingnya pekerja bagi bisnis, pemerintah, dan masyarakat luas. Serupa dengan hal ini, penting untuk mengupayakan kesejahteraan karyawan agar tantangan

¹ Heru Suyanto & Andriyanto Adhi Nugroho. 2016. *Perlindungan Hukum Hak – Hak Pekerja Outsourcing berdasarkan Asas Keadilan*, *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional – Vol 1*. hlm.1

² Nafia, Erlin Kristine, Endra Wijaya. 2017. *Perlindungan Hak-hak Buruh pada Praktik Sistem Outsourcing sebuah Kesenjangan Penerimaan*, *Jurnal Novelty – Vol 8 No. 2*.hlm. 253

yang mereka hadapi di tempat kerja dapat diperhitungkan semaksimal mungkin dan agar perhatian dalam melakukan tugas terjamin. Konsep-konsep ini membentuk program perlindungan pekerja, yang pada kenyataannya membantu menjaga bisnis tetap aktif dan stabil.³

Menurut Soepomo dalam Asikin perlindungan tenaga kerja di bagi dalam 3 (tiga) macam:⁴

- a. Perlindungan ekonomi, khususnya perlindungan tenaga kerja dalam bentuk uang yang cukup untuk hidup, bahkan ketika dipaksa untuk bekerja di luar pilihannya.
- b. Jaminan sosial, yaitu jaminan kesehatan kerja untuk kompensasi pekerja, serta kebebasan berserikat dan pelestarian hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu keamanan dan keselamatan kerja.

Keselamatan kerja dapat menanamkan rasa aman dalam bekerja, dan hal ini juga berdampak positif terhadap upaya peningkatan produktivitas dan disiplin di tempat kerja, yang bermanfaat bagi pekerja dan keluarganya. Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional, "Setiap perusahaan wajib menyelenggarakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam

³ Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hlm. 95

⁴ Abdul Khakim. 2012. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. hlm. 61

hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang”.⁵

Tenaga kerja alih daya menjadi isu di sini, menurut penelitian tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 64 menyebutkan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Outsourcing disebut juga sebagai alih daya dan dikatakan setara dengan perjanjian pemborongan dalam KUHPerdara Pasal 1601 Huruf B.

Sebaliknya, definisi outsourcing itu sendiri adalah kontrak antara perusahaan dan perusahaan yang menawarkan jasa tenaga kerja untuk pekerjaan tertentu. Dalam hal ini, pekerja atau tenaga kerja membuat perjanjian kerja dengan perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja, bukan dengan perusahaan tempat mereka dipekerjakan. Perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja juga bertanggung jawab untuk memberikan gaji. Mereka sering menandatangani kontrak dua tahun dengan opsi satu tahun tambahan. Dengan demikian, jangka waktunya adalah tiga tahun. Mereka secara otomatis menjadi karyawan perusahaan secara permanen jika kontrak diperpanjang. Masalahnya adalah karena pekerjaan kontrak ini berlangsung terus menerus, hal ini sangat merugikan buruh dan karyawan yang keadaannya genting.⁶

Inilah perbedaan utama antara karyawan yang dikontrak secara formal

⁵ *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.*

⁶ Khairani. 2012. *Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) dari prespektif Hukum dan Penerapannya.* *Kamun Jurnal Ilmu Hukum* No.56. hlm. 66

atau yang bisa disebut sebagai karyawan tetap dengan karyawan outsourcing. Karena tenaga kerja outsourcing didasarkan pada kontrak atau perjanjian, yang mana perjanjian tersebut dapat diperpanjang atau tidak dengan peran yang sama tanpa adanya pertumbuhan posisi atau jabatan, maka tenaga kerja outsourcing tidak memiliki jenjang karir. Sebaliknya, karyawan tetap memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya karena mereka benar-benar mengikuti persyaratan Ketenagakerjaan yang berlaku.

Sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1338 KUH Perdata, perjanjian outsourcing tidak hanya bergantung pada gagasan kebebasan berkontrak. Berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata tentang kebebasan berkontrak, undang-undang ketenagakerjaan, yaitu undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga harus dipatuhi. Ada dua tahap perjanjian yang harus dipenuhi untuk menyediakan jasa pekerja, yaitu:⁷

- a. Kontrak antara perusahaan yang menawarkan pekerjaan dan perusahaan yang menawarkan karyawan atau pekerja. Melalui perjanjian tertulis untuk penyediaan jasa pekerja atau perjanjian pemborongan pekerjaan, sebuah perusahaan dapat mendelegasikan sebagian beban kerjanya kepada perusahaan lain. Prasyarat berikut ini harus dipenuhi agar pekerjaan dapat dialihkan ke perusahaan lain:

- 1) Diselesaikan secara independen dari aktivitas utama.

⁷ Pan Mohamad Faiz. 2017. *Jurnal Outsourcing dan Tenaga Kerja (Outsourcing/Alih Daya dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan – Vol 1 No 4, Jakarta*. hlm. 14

- 2) Melaksanakan tugas di bawah arahan langsung atau tidak langsung dari atasan.
 - 3) Mendukung tujuan perusahaan secara keseluruhan.
 - 4) Tidak mempengaruhi produktivitas dengan cara apa pun Ketika karyawan atau buruh ditempatkan, perusahaan yang menggunakan jasa mereka akan membayar perusahaan yang menyediakan pekerja atau buruh sejumlah uang (biaya manajemen).
- b. Persyaratan berikut ini harus dipenuhi oleh perjanjian antara pemberi kerja yang menyediakan tenaga kerja dan karyawan yang menyediakan tenaga kerja atau pekerja untuk kegiatan pendukung perusahaan.:
- 1) Hubungan kerja terjalin antara pekerja atau buruh dan perusahaan yang menawarkan jasa pekerja atau buruh.
 - 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak berlaku dalam hubungan kerja.
 - 3) Perusahaan yang menyediakan jasa pekerja/buruh bertanggung jawab untuk melindungi kepentingan klien mereka, hak-hak karyawan, dan kondisi kerja.

Dengan adanya 2 (dua) perjanjian tersebut, maka karyawan tetap berstatus sebagai karyawan perusahaan penyedia jasa pekerja meskipun ia bekerja dari

hari ke hari pada perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja tetap bertanggung jawab untuk menegakkan hak-hak karyawan, seperti pemeliharaan gaji dan kesejahteraan, kondisi kerja, dan segala konflik yang mungkin timbul. Selama bertahun-tahun sejak disahkannya UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, pelaksanaan outsourcing masih memiliki sejumlah kelemahan, terutama karena belum adanya peraturan yang mengaturnya, serta hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja yang tidak adil. Tetapi, perusahaan dan bahkan karyawan seringkali tidak dapat menolak praktik outsourcing. Hal ini dikarenakan perusahaan kini memiliki izin legal untuk melakukan praktik outsourcing tanpa memperhatikan hal-hal yang dilarang oleh UU dengan disahkannya UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 sampai 66.⁸

Dalam praktiknya, masih terdapat sejumlah masalah dalam penerapan perlindungan hukum bagi pekerja. Hal ini terbukti. Hal ini terlihat dari masih banyaknya pengusaha yang memberlakukan aturan sendiri untuk kepentingan bisnisnya dan kurang memperhatikan hak-hak pekerja itu sendiri. Akibatnya, para pekerja tidak dapat menuntut hak-haknya di era modern seperti sekarang ini, di mana banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak dengan karyawan yang memiliki waktu kerja terbatas. Sangat penting bagi kita untuk memahami apakah hukum ditegakkan terhadap karyawan outsourcing dengan

⁸ Lis Julianti. 2015. *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia*. *Jurnal Advokasi Vol.5 No.1*. hlm. 1

cara yang efektif.

Berdasarkan peristiwa di atas, maka dilakukan penelitian tentang "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di PT Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa" berdasarkan keadaan yang telah dipaparkan di atas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa?
2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian hukum ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja *Outsourcing* pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.
- b. Untuk mengetahui Faktor penyebab terjadinya perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* pada PT. Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.

2. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian khususnya penelitian hukum, selain harus memiliki tujuan yang jelas, tentunya penelitian tersebut harus memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan oleh penyusun dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Manfaat akademis merupakan salah satu syarat untuk mencapai studi Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Hasil dari penelitian hukum ini diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan
- 2) Diharapkan mampu menjawab tantangan yang diteliti dengan sudut pandang yang berbeda sehingga dapat menemukan solusi yang tepat.

c. Manfaat Praktis

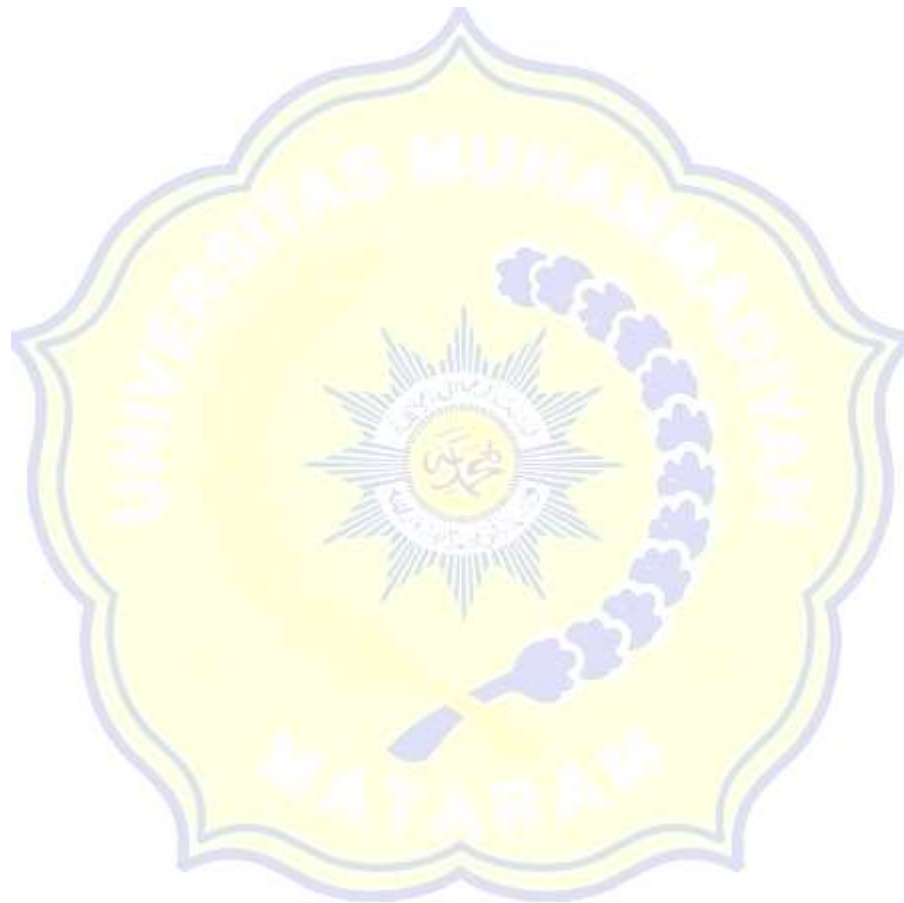
Diharapkan bahwa hasil penelitian dan penulisan yang telah dilakukan dalam upaya ilmiah ini dapat membantu para pembaca, khususnya mahasiswa dan masyarakat, untuk mengetahui perlindungan hukum yang tersedia bagi para pekerja outsourcing.

D. Keaslian Penelitian

No	Judul dan Penelitian	Isu Hukum	Persamaan dan Perbedaan
1.	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh <i>Outsourcing</i> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.	<p>1. Bagaimana bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh <i>Outsourcing</i> berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?</p> <p>2. Apa kendala dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh <i>Outsourcing</i> berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?</p>	<p>Persamaan dengan penelitian yang penyusun buat adalah sama-sama menganalisis mengenai pekerja <i>outsourcing</i>, sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu berfokus pada bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh <i>Outsourcing</i> berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sedangkan penyusun membahas tentang sanksi hukum dan faktor penyebab terhadap tenaga kerja yang wanprestasi dalam perjanjian kerja <i>Outsourcing</i> di PT Bank NTB Syariah Cabang Sumbawa.</p> <p>Selain itu perbedaan antara penelitian penyusun dengan penelitian terdahulu yaitu yaitu pada metode penelitian. Penelitian yang penyusun gunakan yaitu penelitian hukum empiris sedangkan pada penelitian saudara terdahulu penelitian yang digunakan yaitu</p>

			penelitian normatif.
2.	Perlindungan Hukum Pekerja <i>Outsourcing</i> Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011	<p>1. Bagaimana perlindungan hukum pekerja <i>Outsourcing</i> berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?</p> <p>2. Bagaimana perlindungan hukum pekerja <i>Outsourcing</i> pasca putusan Mahkamah Konstitusi No 27/PUU-IX/2011?</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penyusun lakukan adalah sama-sama melakukan penelitian mengenai pekerja <i>Outsourcing</i>. Secara umum kedua penelitian ini mempunyai perbedaan.</p> <p>Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini adalah pada penelitian penyusun fokus membahas mengenai sanksi hukum terhadap pekerja <i>Outsourcing</i> yang wanprestasi, sedangkan penelitian terdahulu fokus terhadap perlindungan hukum terhadap pekerja <i>Outsourcing</i>/alih daya.</p>
3.	Penerapan Norma Perlindungan Kerja Dalam Perjanjian Kerja <i>Outsourcing</i> (alih daya) Pada Perusahaan Perbankan di Kota Jambi	<p>1. Bagaimana penerapan norma perlindungan kerja dalam perjanjian kerja <i>outsourcing</i> pada perusahaan perbankan di kota Jambi?</p> <p>2. Bagaimana penerapan norma perlindungan kerja dalam perjanjian kerja <i>outsourcing</i> yang seharusnya sehingga berbasis perlindungan kerja?</p>	<p>Persamaan dengan penelitian yang penyusun lakukan ialah sama-sama menganalisis tentang pekerja <i>outsourcing</i>. Selain itu persamaannya yaitu sama sama melakukan penelitian hukum empiris/studi lapangan.</p> <p>Perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu fokus terhadap penerapan norma perlindungan kerja dalam perjanjian kerja</p>

			<p><i>outsourcing</i>, sedangkan penelitian yang disusun lakukan berfokus terhadap faktor-faktor penyebab tenaga kerja <i>outsourcing</i> melakukan wanprestasi dan sanksi hukumnya</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian Kerja

Sarana yang dapat digunakan oleh pekerja dan pemberi kerja dalam hubungan kerja untuk memiliki hubungan hukum adalah melalui perjanjian kerja. Hubungan kerja telah dijelaskan dalam bagian sebelum bagian ini. Oleh karena itu, bagian ini akan membahas lebih lanjut tentang perjanjian kerja. Ada beberapa kata yang digunakan dalam literatur sebelumnya mengenai perjanjian kerja. Wirjono Prodjodikoro menyebutnya sebagai perjanjian perburuhan sesuai dengan Pasal 160 1a, sedangkan Soebekti menyebutnya sebagai perjanjian perburuhan murni. Menurut Soebekti, perjanjian perburuhan yang sebenarnya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Hal ini menciptakan hubungan yang terbatas antara pekerja dan pemberi kerja, di mana pihak yang satu memiliki wewenang untuk mengarahkan pihak yang lain dalam hal bagaimana ia harus melaksanakan tugasnya.
2. Sudah menjadi praktik standar untuk menyepakati gaji atau upah, yang biasanya dibayarkan dalam bentuk uang tunai, namun bisa juga (sebagian) termasuk tunjangan seperti transportasi gratis, makanan, akomodasi, pakaian, dan barang-barang lainnya.
3. Perjanjian ini dibuat untuk jangka waktu tertentu atau sampai salah satu pihak mengakhiri perjanjian. Perjanjian kerja umum dijelaskan dalam Pasal 160 1a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata sebagai berikut:⁹
“Persetujuan perburuhan adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak

⁹ Indonesia. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pasal 160

lain, si majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Elemen yang paling penting dari setiap perjanjian adalah persetujuan kehendak, dan perjanjian kerja adalah perjanjian atau persetujuan kehendak. Kesepakatan juga dicapai pada saat itu pada pernyataan kehendak masing-masing pihak, yang berbentuk pernyataan dari pihak yang memberikan penawaran kepada pihak yang menerimanya (penerima penawaran) dan pernyataan dari pihak yang menerima penawaran.¹⁰

Suatu perjanjian kerja dapat dianggap sah menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan apabila memenuhi syarat-syarat sah yang dinyatakan dalam Pasal 52 Ayat 1. Konsep perjanjian kerja dan syarat sahnya, antara lain, dapat digunakan untuk menyimpulkan unsur-unsur perjanjian kerja sebagai berikut:¹¹

1. Adanya unsur perintah
Kemampuan untuk memimpin orang lain adalah hasil dari adanya unsur perintah. Perjanjian kerja bergantung pada aspek pemerintahan ini karena tidak akan ada perjanjian kerja jika tidak ada perintah. Hubungan kerja yang didasarkan pada perjanjian kerja berbeda dengan hubungan lainnya karena memiliki unsur perintah ini.
2. Adanya unsur pekerjaan
Perjanjian antara karyawan atau buruh dan pemberi kerja difokuskan pada pekerjaan. Pekerjaan karyawan atau buruh harus ada dan dilakukan sesuai perintah pemberi kerja. Perjanjian kerja dapat menjadi tidak sah jika elemen pekerjaan tidak ada.
3. Adanya unsur upah

¹⁰ Samuel M.P Hutabarat. 2010. *Penawaran dan Penerimaan Dalam Hukum Perjanjian*, Grasindo, Jakarta. hlm. 35

¹¹ Lalu Husni. *Op.Cit.*, Hlm. 63.

Elemen kunci dari hubungan kerja adalah kompensasi. Upah adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan keluarganya serta sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan atau pekerja sebagai imbalan dari perusahaan untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan. Tunjangan bagi karyawan dan keluarganya ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, undang-undang, atau peraturan perusahaan.

Ketentuan Pasal 54 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan harus dipenuhi dalam setiap perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

1. Nama, alamat, usia, dan jenis usaha
2. Nama, jenis kelamin, usia, dan alamat pekerja
3. Jabatan atau jenis pekerjaan pekerja;
4. Tempat kerja
5. Upah dan cara pembayaran
6. Kondisi kerja yang menguraikan hak dan tanggung jawab pemberi kerja dan pekerja.
7. Awal masa berlaku perjanjian kerja
8. Lokasi dan waktu penandatanganan perjanjian kerja, serta tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

B. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengertian tenaga kerja secara luas juga diuraikan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (2), dan mencakup setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk

memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Abdul Kharim menggunakan unsur-unsur tersebut antara lain untuk mendefinisikan hukum ketenagakerjaan dapat dilihat sebagai berikut.¹²

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha.
3. Adanya orang yang bekerja pada dan dibawah orang lain.
4. Mengatur perlindungan pekerja, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja dan sebagainya.

Pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang memiliki arti serupa dimana menurut UU No. 13 tahun 2003 bahwa kata pekerja diamankan dengan istilah “buruh”. Menurut Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian pekerja/buruh adalah sebagai berikut.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Seluruh penduduk yang berada dalam usia kerja dan kompeten untuk melakukan pekerjaan dalam rangka menciptakan komoditas dan layanan untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka serta kebutuhan masyarakat juga disebut sebagai tenaga kerja. Definisi tenaga kerja ini mencakup semua laki-laki dan perempuan yang mampu dan diizinkan untuk bekerja, dengan pengecualian anak-anak di bawah usia 14 tahun, orang-orang yang berusia 14 tahun tetapi masih terdaftar di sekolah secara penuh waktu, dan mereka yang tidak diizinkan untuk bekerja karena berbagai alasan.

Seorang pekerja yang bekerja dapat bekerja di sektor formal atau tidak

¹² Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Ghalia Indonesia. Bogor. Hlm. 5

resmi. Pekerja di perusahaan, seperti pabrik dan bisnis lainnya, dapat dianggap sebagai bagian dari sektor formal. Sebaliknya, pekerja di sektor informal dapat berupa ibu rumah tangga, loper koran, atau pekerjaan lain di sektor yang tidak terorganisir.

Maka dari itu, berbicara tenaga kerja artinya orang yang mencari pekerjaan baik sedang maupun yang akan mulai bekerja demi memenuhi kebutuhannya masing-masing dimana membuahkan hasil berupa barang maupun jasa dan memenuhi standar bahkan batasan sesuai hukum yang berlaku.

C. Pengertian Tentang Outsourcing

Istilah bahasa Inggris "*outsourcing*" terdiri dari dua suku kata "*out*," yang berarti "*di luar*," dan "*source*," yang berarti "*sumber*." Namun, outsourcing dikenal sebagai "*alih daya*" dalam bahasa Indonesia. Contracting out, yang merupakan pengalihan operasi dari satu bisnis ke bisnis lain, adalah nama lain dari outsourcing.¹³

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata juga menyebutkan tentang kontrak alih daya. Pemborongan pekerjaan dijelaskan secara rinci dalam Pasal 1601(b) KUH Perdata, khususnya mengenai perjanjian. Di sana disebutkan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian di mana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu hubungan kerja bagi pihak lain yang memborongkan pekerjaan dengan menerima suatu pembayaran tertentu, dan

¹³ Umar Kasim. 2012. *Tenaga Kerja Alih Daya*, Kemenakertrans. STHM, FH-UPN Jakarta. Jakarta. hlm.1.

pihak lain yang memborongkan pekerjaan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pemborong dengan menerima suatu pembayaran tertentu.¹⁴

Nama lain dari outsourcing adalah pengaturan kontrak kerja. Mengontrakkan pekerjaan dan menawarkan jasa tenaga kerja keduanya dianggap sebagai bentuk-bentuk outsourcing di bawah hukum ketenagakerjaan Indonesia. Pasal 64 sampai 66 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memuat kerangka hukum untuk outsourcing di Indonesia. Kerangka kerja ini kemudian diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.¹⁵

Beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, salah satunya terkait dengan ketentuan outsourcing. Hingga saat ini, UU Ketenagakerjaan mendefinisikan outsourcing sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Pengaturan pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh adalah dua teknik yang digunakan untuk mengalihkan sebagian pekerjaan.

¹⁴ Endah Pujiastuti dan Heru Nuswanto, *Outsourcing :Regulasi Perizinan di Indonesia*, Semarang University Press, Semarang, 2015, Hlm. 10.

¹⁵ Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Op.Cit.*, hlm 103

Untuk mengubah hukum yang mengatur outsourcing, UU Cipta Kerja mengubah Pasal 66 UU Ketenagakerjaan dan menghapus Pasal 64 dan 65. Alih daya sebagaimana didefinisikan oleh UU Cipta Kerja. Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK), perusahaan alih daya didefinisikan sebagai badan usaha yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Sebelum UU Cipta Kerja dan PP 35/2021 disahkan, UU Ketenagakerjaan dan peraturan tentang alih daya menyatakan bahwa "untuk alih daya pekerjaan, perusahaan harus terlebih dahulu melaporkan jenis kegiatan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima alih daya pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja di wilayah tempat pekerjaan dilakukan ("Disnaker"), setelah itu perjanjian alih daya harus didaftarkan ke Disnaker." Pemberi kerja harus mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk dipantau. Dalam hal penyediaan jasa pekerja/buruh, pemberi kerja hanya dapat mengalihkan sebagian kegiatan penunjang kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk lima jenis kegiatan penunjang, yaitu jasa keamanan, jasa katering, jasa transportasi pekerja/buruh, jasa kebersihan, dan jasa penunjang di sektor perminyakan dan

pertambahan. Selain itu, perusahaan alih daya hanya diizinkan untuk menerima pengalihan pekerjaan untuk kegiatan penunjang non-inti yang telah ditentukan sebelumnya berdasarkan kegiatan yang terlibat dalam proses pelaksanaan pekerjaan oleh asosiasi sektor usaha yang bersangkutan. Kontraktor dan penyedia jasa tenaga kerja yang melakukan alih daya harus mendapatkan izin dari organisasi yang bertanggung jawab dalam pengelolaan tenaga kerja.

Alih daya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 35/2021 pada Bab III, Pasal 18 sampai 20. Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan diatur dalam PP No. 35/2021 dan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang dibuat secara tertulis. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 35/2021, perusahaan penyedia jasa alih daya bertanggung jawab untuk memastikan bahwa upah, kesejahteraan, kondisi kerja, dan segala perselisihan ditangani sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ketentuan pengalihan perlindungan hak-hak pekerja/buruh berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam hal terjadi perubahan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh alih daya dan selama sifat pekerjaan tetap dipertahankan juga diatur dalam PP No. 35/2021. Bagi karyawan atau buruh yang tugasnya berada pada perusahaan alih daya, keharusan pengalihan perlindungan hak merupakan

jaminan bagi kelangsungan hubungan kerja. Persyaratan perizinan usaha dari Pemerintah Pusat dan keharusan bisnis outsourcing untuk berbentuk badan hukum telah diuraikan dalam Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021.

D. Perbankan

Bank dianggap sebagai entitas keuangan dengan fungsi utama menerima simpanan, baik tabungan maupun giro. Bank kemudian dapat digunakan untuk meminjamkan uang (kredit) kepada mereka yang membutuhkan. Bank juga dikenal sebagai tempat untuk menukar mata uang, mentransfer dana, atau menerima berbagai pembayaran dan setoran, termasuk untuk utilitas seperti energi dan air serta pajak, uang sekolah, dan pembayaran lainnya. Bank didefinisikan sebagai "badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak" berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan".¹⁶

Dari pendapat di atas, dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa bank adalah bisnis yang bergerak di bidang keuangan, yang berarti bahwa operasi perbankan selalu berhubungan dengan keuangan. Oleh karena itu, membahas bank identik dengan membahas masalah uang. Bank komersial dicirikan sebagai entitas keuangan yang digerakkan oleh laba oleh para profesional perbankan di negara-

¹⁶ Muh Ansori. 2019. *Lembaga Keuangan Bank: Konsep, Fungsi Dan Perkembangannya Di Indonesia*. Madani Syari'ah. vol 1

negara industri. Bank komersial melakukan fungsi intermediasi untuk mendapatkan keuntungan ini. Bank umum juga disebut sebagai lembaga keuangan depositori karena mereka diizinkan untuk mengumpulkan uang dalam bentuk deposito. Bank umum juga dapat disebut sebagai bank komersial yang menciptakan giro karena kapasitasnya untuk menghasilkan uang baru (giro). (BPUG) Aset keuangan bank umum merupakan mayoritas kepemilikan mereka sebagai lembaga keuangan. Komponen aset tetap bank menurun seiring dengan peningkatan total asetnya. Ketika aset tetap mencapai lebih dari 5%, apalagi 10%, dari total aset, bank komersial jarang dianggap sebagai bank yang signifikan. Kredit yang diberikan kepada peminjam adalah aset utama bank komersial. Aset ini terdiri dari antara 65% dan 75% dari total aset dalam kondisi normal.¹⁷

Fungsi-fungsi bank umum seperti yang diuraikan di bawah ini menunjukkan betapa pentingnya keberadaan bank umum dalam perekonomian modern.¹⁸

a. Penciptaan uang

Giro, sejenis pembayaran yang menggunakan prosedur pemindahbukuan (kliring), adalah cara bank komersial menghasilkan uang. Posisi dan peran bank komersial dalam menjalankan kebijakan moneter secara langsung terkait dengan kapasitas mereka untuk menghasilkan giro. Dengan mempengaruhi kapasitas bank umum untuk menghasilkan giro, bank sentral dapat mengubah jumlah uang yang beredar. Sebagai contoh, mengubah giro wajib minimum akan berdampak pada kapasitas bank komersial untuk menghasilkan giro. Mendukung kelancaran mekanisme pembayaran

Mendukung proses pembayaran yang efisien adalah tugas penting lainnya dari bank komersial. Hal ini dapat dicapai karena bank komersial

¹⁷ Mandala Manurung Dan Prathama Raharja. 2004. *Uang, Perbankan Dan Ekonomi Moneter*. Jakarta. hlm 134.

¹⁸ *Ibid*, hlm 134.

menyediakan layanan yang terhubung dengan sistem pembayaran sebagai salah satu penawaran mereka. Kliring, transfer uang, penerimaan setoran, menawarkan uang tunai, kredit, fasilitas pembayaran yang sederhana dan praktis seperti kartu plastik, dan sistem pembayaran elektronik adalah beberapa layanan yang terkenal.

b. Penghimpun dana simpanan

Simpanan adalah dana yang paling sering dikumpulkan oleh bank umum. Giro, deposito berjangka, sertifikat deposito, tabungan, dan/atau bentuk lainnya yang dapat dipersamakan dengan itu dianggap sebagai simpanan di Indonesia. Bank umum memiliki kapasitas yang jauh lebih baik untuk mengumpulkan modal daripada jenis entitas keuangan lainnya. Uang deposito akan digunakan untuk membantu orang-orang yang membutuhkan, sebagian besar melalui pinjaman.

c. Mendukung kelancaran transaksi internasional

Bank-bank komersial diharuskan untuk memungkinkan dan/atau mempercepat perdagangan internasional baik dalam hal produk dan jasa maupun modal. Perbedaan lokasi, jarak, budaya, dan sistem moneter antara dua pihak di negara yang berbeda merupakan penyebab tetap dari masalah transaksi. Penyelesaian transaksi ini akan dipermudah dengan adanya bank-bank komersial yang beroperasi secara global. Bank-bank komersial membuatnya lebih mudah, lebih cepat, dan lebih murah untuk menangani kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam transaksi luar negeri.

d. Penyimpanan barang-barang dan surat-surat berharga

Salah satu layanan paling awal yang disediakan oleh bank komersial adalah penyimpanan barang berharga. Orang dapat menyewa kotak dari bank untuk menyimpan barang berharga mereka, termasuk perhiasan, uang tunai, dan sertifikat. Bank memperluas penawaran mereka untuk memasukkan layanan penyimpanan sekuritas sebagai hasil dari ekspansi ekonomi yang cepat..

e. Pemberian jasa lainnya

Bank-bank komersial semakin banyak menawarkan layanan yang berbeda kepada nasabah mereka di Indonesia. Kita sekarang dapat menggunakan layanan bank untuk membeli pulsa, membayar listrik, dan membayar layanan telepon. Orang-orang yang menggunakan layanan ini merasa aman dan nyaman serta merasa cukup praktis.

E. Pengertian Tentang Perlindungan Hukum

Melindungi atau dilindungi; sistem yang melindungi; dan seseorang atau sesuatu yang memberikan perlindungan adalah tiga definisi "perlindungan" dalam bahasa Inggris. Perilaku yang melindungi dan tempat dalam berlindung merupakan definisi dari kata perlindungan pada KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia).¹⁹

Menurut kedua definisi ini, perlindungan adalah tindakan melindungi, seperti memberikan perlindungan kepada yang lemah. Hak-hak seseorang yang dipandang lemah dilindungi oleh hukum. Perlindungan hukum, menurut Harjono, dalam bahasa Belanda disebut sebagai *rechtsbecherming*, sedangkan dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *legal protection*. Sebagaimana dijelaskan oleh Harjono, perlindungan hukum mencakup perlindungan dengan menggunakan hukum atau perlindungan yang dimaksudkan untuk melindungi kepentingan tertentu, khususnya dengan mengubah kepentingan yang perlu dilindungi menjadi hak-hak hukum.²⁰

Menurut Satjipto Rahardjo, tujuan perlindungan hukum adalah untuk mempertahankan hak-hak asasi manusia yang telah dilanggar oleh orang lain dan untuk memungkinkan masyarakat mendapatkan semua hak-hak hukum. Sementara itu, C.S.T. Kansil menyatakan bahwa perlindungan hukum mengacu pada berbagai upaya hukum yang harus dilakukan oleh aparat penegak hukum

¹⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>. Diakses tanggal 10 September 2022.

²⁰ Harjono. 2008. *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*. Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Hal, 357.

untuk memberikan rasa aman dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun, baik secara mental maupun fisik.²¹ Perlindungan hukum, menurut Philipus M. Hadjon, adalah suatu tindakan yang dilakukan melalui sarana hukum untuk membela atau menolong subyek hukum.²²

Gagasan tentang perlindungan hukum adalah gagasan yang dimiliki oleh semua sistem hukum. Dua jenis utama perlindungan hukum adalah perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. perlindungan hukum preventif pada dasarnya mengacu pada pencegahan. Untuk tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak, perlindungan hukum preventif sangat penting karena mendorong pemerintah untuk berhati-hati ketika membuat penilaian. Untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan memberikan batasan-batasan dalam pelaksanaan tugas, undang-undang berfungsi sebagai perlindungan hukum preventif. Perlindungan hukum represif dimaksudkan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul sebagai akibat dari pelanggaran. Garis pertahanan terakhir adalah sanksi terhadap pelanggaran yang telah terjadi, dan perlindungan ini.

Undang-undang Ketenagakerjaan menawarkan berbagai perlindungan bagi karyawan dan orang lain yang terlibat dalam interaksi ketenagakerjaan terhadap pelecehan dan perlakuan tidak adil lainnya. UU Ketenagakerjaan menawarkan

²¹ C.S.T. Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta. hlm. 102.

²² Philipus M. Hadjon. 2011. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta. hlm. 10.

kerangka hukum khusus untuk mencegah hubungan kerja yang tidak adil dan tidak pantas, dengan penekanan khusus pada perlindungan pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Untuk menjamin lingkungan kerja yang sehat bagi kepentingan karyawan/buruh dan juga perusahaan, ketentuan yang mengatur jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta gaji dan kesejahteraan telah tersedia.²³

Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja dikenal dengan istilah perlindungan tenaga kerja. Menurut Abdul Khakim, tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin terselenggaranya suatu sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang berkuasa terhadap pihak yang lebih lemah. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang merupakan salah satu komponen pembangunan nasional adalah perlindungan tenaga kerja. Karena dapat membantu pertumbuhan nasional, perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang memerlukan pertimbangan yang cukup besar dalam pelaksanaannya.²⁴

²³ Suwanto. 2003. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia. ILO/USA Declaration Project*, Jakarta. hlm. 19

²⁴ Abdul Khakim. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung. hlm. 74.

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Penelitian hukum didasarkan pada metodologi, sistematika, dan pemikiran tertentu.²⁵

A. Jenis Penelitian

Studi hukum empiris termasuk dalam kategori ini. Dengan melakukan pengamatan langsung terhadap bagaimana peraturan dan regulasi tersebut dipraktikkan, studi hukum empiris ini merefleksikan sebuah realitas yang ada di masyarakat dan terkait dengan peraturan dan regulasi yang relevan.²⁶

B. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*statue approach*)

²⁵ Amiruddin dan Zainal Asikin. 2016. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Ed.Revisi. cet.9. Rajawali Jakarta. hlm.19

²⁶ Amirudin dan H. Zainal Asikin. 2013. *Penghantar Metode Penelitian Hukum*. Cet. 7, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2013. hlm. 115.

Pendekatan Perundang-undangan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang di tangani.²⁷

2. Pendekatan Sosiologis (*Sociological Approach*)

Pendekatan sosiologis yaitu suatu pendekatan yang mencoba mengkaji dan melihat langsung di lapangan bagaimana implementasinya suatu Peraturan Perundang-Undangan.

C. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Dalam penelitian ini ada beberapa sumber untuk mendapatkan data guna untuk membahas permasalahan yang ada, yaitu:

- a. Metode pengumpulan data sumber lapangan melibatkan wawancara dan kunjungan ke organisasi yang terkait atau berhubungan dengan topik penelitian.
- b. Data yang dikumpulkan melalui penelitian dan analisis literatur dan peraturan perundang-undangan, seperti buku, tulisan ilmiah, dan karya ilmiah lainnya yang tersedia di perpustakaan, dikenal sebagai sumber perpustakaan.

²⁷*Ibid*, hlm. 164

2. Jenis Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari wawancara lapangan dengan lembaga-lembaga yang terkait dengan masalah yang dibahas.
- b. Data sekunder, yaitu data yang dikumpulkan melalui penelusuran literatur yang relevan dengan topik penelitian saat ini. Data sekunder terdiri dari tiga (tiga) kategori bahan hukum, yaitu:
 - A. Bahan hukum primer adalah undang-undang yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat. Beberapa contoh bahan hukum primer termasuk Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Ist
 - B. Bahan hukum sekunder menjelaskan bahan hukum utama dari literatur dan dokumen resmi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
 - C. Bahan hukum tersier merupakan material yang mendukung hukum primer dan sekunder seperti kamus dan ensiklopedia.²⁸

²⁸S Maronie, *Penelitian Hukum Normatif*, <http://zriefmaronie.blogspot.com/2014/05/penelitian-hukum-normatif.html>, diakses tanggal 11 September 2022.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik Wawancara (*Interview*)

Dilakukan wawancara langsung dengan responden dan informan untuk mendapatkan data awal.

- a. Dimintai untuk memberikan komentar tentang suatu fakta atau pendapat, responden adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam pengawasan tenaga kerja. Mereka memberikan komentar tersebut secara tulisan, atau mereka menjawab pertanyaan secara lisan. Mereka yang akan diwawancarai adalah karyawan outsourcing, yang terdiri dari dua karyawan perawatan, dua satpam, dan dua supir..
- b. Informasi dalam penelitian ini adalah Kepala Cabang Sumbawa Bank NTB Syariah, yang mengetahui tentang peran pengawasan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja outsourcing, di perusahaan..

2. Studi kepustakaan

Untuk mendapatkan data sekunder, studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan literatur litelatur dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan subjek penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Analisis kualitatif digunakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, baik data lapangan maupun kepustakaan. Analisis kualitatif melibatkan pemahaman data, pemilahan data, dan pemaparan deduktif dari umum ke khusus untuk mendapatkan gambaran dan solusi logis dari masalah yang diteliti.

