

Menimbang Status Pekerja Outsourcing di Bank

Oleh : Muslikhudin *)

Dalam perspektif tenaga kerja tanggal 9 Desember 2011 merupakan tonggak baru bagi para pekerja outsourcing (alih daya/outsourcing) di sektor perbankan di Indonesia. Pada tanggal tersebut Gubernur Bank Indonesia menandatangani Peraturan Bank Indonesia Nomor:13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum Yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Menurut Peraturan tersebut, tujuan pengaturan ini adalah agar bank dapat berkonsentrasi pada pekerjaan pokoknya dan mengoptimalkan pelaksanaan fungsinya sebagai lembaga intermediasi sejalan dengan semakin kompleks dan beragamnya kegiatan usaha dalam menghadapi pesatnya perkembangan dunia usaha dan ketatnya tingkat persaingan. Selain itu agar bank menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain (Alih Daya), sehingga bank dapat meminimalisasi risiko yang mungkin timbul atas penyerahan pekerjaan tersebut; dan agar terdapat kejelasan atas tanggung jawab

terhadap pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain tersebut dan terjaganya aspek perlindungan nasabah.

Pekerjaan yang boleh dan yang tidak boleh dioutsourcingkan.

Pada dasarnya pengaturan alih daya/outsourcing pada sektor bank oleh Bank Indonesia dapat dikatakan terlambat, karena masalah alih daya/outsourcing telah diatur dalam pasal 64, 65 dan pasal 66 Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan istilah "penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain". Namun demikian dari perspektif tenaga kerja, Peraturan BI ini merupakan penegasan terhadap status mereka. Dalam UU No.13 tahun 2003 pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;

*) Kepala Seksi Perselisihan Hubungan Industrial/Pemutusan Hubungan Kerja pada Balai Pelayanan Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja (BP3TK) Prov. Jateng.

- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Adapun ayat (3) mensyaratkan bahwa perusahaan lain (perusahaan outsourcing) haruslah berbentuk badan hukum.

Dalam PBI, alih daya (outsourcing) tidak dapat/tidak boleh pada Pekerjaan pokok, yaitu pekerjaan yang harus ada dalam alur kegiatan usaha atau dalam alur kegiatan pendukung usaha. Contoh pekerjaan pokok Kegiatan Usaha Bank: *account officer & analisis kredit, costumer service, costumer relation, teller*. Kegiatan Pendukung Usaha Bank: *analisis resiko, HRD, Perencanaan dan pengembangan teknologi informasi, audit internal dll*.

Alih daya (outsourcing) hanya dapat dilakukan atas **pekerjaan penunjang**, yaitu pekerjaan yang tidak harus ada dalam alur kegiatan usaha atau alur kegiatan pendukung usaha, dengan kriteria beresiko rendah, tidak membutuhkan kualifikasi tinggi, tidak terkait langsung dengan proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi operasional Bank. Contoh: Usaha Bank: *call center, pemasaran (telemarketing, direct sales/sales representative)*, penagihan dll. Pendukung Usaha Bank: *Sekretaris, agendaris, resepsionis, cleaning service, security, pramubakti, kurir, data entry dan pengemudi*.

Hal yang menarik dari PBI tersebut adalah bahwa dalam PBI selain mengatur (menegaskan) pekerjaan yang bersifat pokok, yang berarti tidak boleh dioutsourcingkan, maupun yang bersifat penunjang yang berarti boleh dioutsourcingkan, juga mewajibkan Bank untuk melaporkan outsourcing (baik rencana maupun yang bermasalah) kepada BI dengan disertai sanksinya yang cukup membebani Bank yang melanggarnya. Lain halnya dengan pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan, walaupun pada prinsipnya sama aturannya (yang boleh dan yang tidak boleh) dioutsourcingkan, tetapi dalam UU Ketenagakerjaan tidak dicantumkan sanksi bagi yang melanggarnya. Dalam UU Ketenagakerjaan hanya dicantumkan akibat hukum apabila pekerjaan pokok (yang semestinya tidak boleh dioutsourcingkan) tetapi oleh perusahaan "pengguna" dioutsourcingkan, sebagaimana tercantum dalam pasal 65 ayat (8), yaitu bahwa **demi hukum** status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan (perusahaan outsourcing) berubah menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

PHK dengan alasan Kontrak habis.

Mencermati PBI, khususnya dalam Ketentuan Peralihan, tersirat bahwa ada pencampur-adukan atau mungkin ketidakpahaman antara outsourcing dengan

apa yang sering disebut dengan kontrak, atau dalam istilah UU Ketenagakerjaan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Padahal antara keduanya sangat berbeda, baik pasalnya, syarat maupun akibat hukumnya. Dalam UU Ketenagakerjaan "outsourcing" diatur pada pasal 64, 65 dan 66. Dalam outsourcing substansinya adalah bahwa pekerjaan yang dapat dioutsourcingkan hanyalah "pekerjaan yang bersifat penunjang". Sedangkan "Kontrak" diatur pada pasal 56 s.d 59, yang substansinya ada pada pasal 59. Pasal 59 ayat (1) yang mengatur pekerjaan yang boleh menggunakan "kontrak", yaitu hanya pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu: yang sekali selesai atau sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan. Pasal 59 ayat (2) melarang kontrak untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Dalam hal kontrak tidak memenuhi pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), maka demi hukum PKWT (kontrak) berubah menjadi PKWTT = Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (pekerja tetap).

Dengan demikian pekerja outsourcing dapat berstatus PKWTT (pekerja tetap) ataupun PKWT (Kontrak) sepanjang memenuhi Pasal 59. Kesimpulan ini sesuai dengan ketentuan pasal 66 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan.

Ekses

Dengan terbitnya Peraturan BI yang melarang usaha Bank mengoutsourcingkan pekerjaan pokok kepada perusahaan lain, maka dapat dipastikan bahwa perusahaan-perusahaan Bank tidak akan memperpanjang/mengadakan perjanjian baru penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (perjanjian outsourcing baru). Ekses dari kebijakan larangan penyerahan pekerjaan kategori pokok kepada perusahaan lain (outsourcing) ini setidaknya ada dua hal. Pertama; pekerja bank dengan status outsourcing tersebut "diangkat secara resmi" sebagai pekerja bank dimana selama ini pekerja dipekerjakan guna mengisi kebutuhan bank atas jabatan pekerjaan tersebut. Kedua; pekerja akan diputus hubungan kerjanya/diPHK oleh perusahaan outsourcing, karena Bank sebagai perusahaan pengguna tidak memperpanjang atau memperbarui perjanjian alih daya (outsourcing dengan perusahaan penyedia/perusahaan outsourcing).

Terhadap pekerja yang termasuk kategori terakhir inilah yang mungkin akan menimbulkan masalah, mengingat ketentuan pasal 65 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan sebagaimana dikemukakan di atas, khususnya pasal 65 ayat (8), yaitu bahwa secara hukum pada dasarnya pekerja ini hubungan kerjanya tidak lagi antara pekerja dengan perusahaan outsourcing (penyedia jasa pekerja) tetapi menjadi antara pekerja dengan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja (bank). Dengan demikian mengingat ketentuan tersebut maka apabila pekerja ini terpaksa harus diputus hubungan kerjanya (PHK), maka akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja tersebut adalah menjadi tanggungjawab bank yang mempekerjakan pekerja tersebut.

Berkaitan dengan pekerja yang diPHK, apabila pekerja merasa dirugikan dan tidak dapat menerimanya, maka pekerja dapat memperselisihkan masalah ini menurut prosedur yang sudah diatur dalam UU No.2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pertama harus ditempuh penyelesaiannya secara bipartite (diselesaikan sendiri antara pekerja dengan pengusaha). Apabila di tingkat bipartite tidak tercapai kesepakatan, maka dapat dicatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja setempat, dan apabila tidak tercapai kesepakatan/tidak selesai, maka dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.*****