

**PENELITIAN PRAKTEK KERJA *OUTSOURCING*
PADA SUB-SEKTOR PERBANKAN
STUDI KASUS JAKARTA, SURABAYA DAN MEDAN**

Laporan

**Rina Herawati
Ratih Dewayanti
Wulani Sriyuliani**

AKATIGA – OPSI – FES

2011

RINGKASAN EKSEKUTIF

Melalui pengesahan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Indonesia telah mengadopsi fleksibilitas pasar tenaga kerja yang memungkinkan praktek *outsourcing* tenaga kerja di sektor industri maupun sektor jasa. Terkait dengan hal itu, studi ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman bagaimana praktek fleksibilitas pasar tenaga kerja terjadi di sektor perbankan, bagaimana pengaruhnya terhadap kesejahteraan pekerja, dan bagaimana pengaruhnya terhadap upaya pengorganisasian pekerja di sektor ini. Walaupun secara umum Undang-Undang Ketenagakerjaan masih menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan mengenai penyediaan jasa pekerja/buruh, tetapi dapat diduga praktik penyediaan jasa pekerja/buruh di sub-sektor perbankan bukan hanya merupakan persoalan ketenagakerjaan tetapi sangat terkait dengan persoalan praktik perbankan itu sendiri. Hal ini terkait dengan karakteristik utama industri perbankan yang mengandalkan kehati-hatian dan kerahasiaan.

Penelitian ini dilakukan bersama-sama oleh Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) dan AKATIGA – Pusat Analisis Sosial, dan didukung sepenuhnya oleh Friedrich Ebert Stiftung (FES). Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk: (1) Menyediakan basis data mengenai praktik *outsourcing* di sub-sektor perbankan untuk kepentingan studi lanjutan dan advokasi. (2) Meningkatkan kapasitas teknis anggota/afiliasi OPSI dalam melakukan penelitian (pengumpulan, pengolahan dan analisis data).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kebijakan dan praktik *outsourcing* di sub-sektor perbankan terhadap kesejahteraan pekerja serta upaya pekerja untuk berserikat. Dengan demikian maka penelitian ini akan melihat: (1) Kaitan antara regulasi perbankan dengan hubungan kerja di sub-sektor perbankan di Indonesia, (2) Kesejahteraan pekerja *outsourcing* di sub-sektor perbankan, (3) Peluang dan tantangan pekerja perbankan dalam berserikat.

Metodologi

Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan di atas, penelitian ini menggunakan kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif. Serangkaian diskusi antara OPSI dan AKATIGA dilakukan sebelum penelitian untuk melihat berbagai kemungkinan dalam

melaksanakan studi ini. Mengingat sulitnya mengumpulkan data dari pihak manajemen bank, diputuskan untuk memilih delapan bank yang memiliki afiliasi dengan OPSI, dengan asumsi bahwa akses terhadap pekerja dan manajemen bank akan lebih mudah dilakukan. Survei dilakukan untuk 378 responden pekerja dari delapan bank yang dipilih di tiga kota metropolitan, yaitu Jakarta, Medan dan Surabaya. Mengingat kesulitan menangkap jumlah pasti pekerja perbankan, terutama para pekerja *outsourcing*, maka digunakan metode sampling untuk populasi yang tak terbatas dengan sampling error 5%. Responden untuk survei termasuk pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*. Persentase komposisi ketiga hubungan kerja yang berbeda didasarkan pada informasi yang dikumpulkan dari masing-masing bank yang dipilih. Survei ini berhasil mengumpulkan 378 responden terdiri dari 46% pekerja tetap, 18% pekerja kontrak langsung, dan 36% pekerja *outsourcing*.

Untuk melengkapi survei, dilakukan wawancara mendalam dengan para pemimpin serikat pekerja di bank yang dipilih, pemilik agen tenaga kerja (PPJP), dan para pekerja perbankan (pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*). Selain itu, juga dilakukan *Focus Group Discussion* dengan para pemimpin serikat pekerja untuk mengeksplorasi tantangan yang mereka hadapi dalam mengorganisir pekerja sektor perbankan, serta praktik *outsourcing* di bank-bank yang dipilih. Secara umum, studi ini harus dilihat sebagai langkah awal menuju eksplorasi lebih lanjut pada praktik *outsourcing* di sub-sektor perbankan.

Temuan-Temuan Utama

1. Sektor perbankan adalah usaha berisiko tinggi yang mengharuskan sektor ini untuk menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko. Sektor ini juga sangat diatur (*highly regulated*), dan sampai batas tertentu terus merespon perubahan regulasi sektor keuangan di tingkat global. Akibatnya setiap peraturan ketenagakerjaan yang terkait dengan sektor ini juga perlu responsif untuk menyesuaikan dengan perubahan situasi.
2. Menanggapi meningkatnya praktik *outsourcing* pekerja di sektor perbankan yang diatur oleh UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Bank Indonesia baru-baru ini mengeluarkan Peraturan Bank Indonesia No. 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain. Dalam peraturan ini dengan jelas diatur jenis pekerjaan dalam sektor perbankan yang boleh di*outsource*. PBI ini juga membedakan kegiatan dalam sektor perbankan menjadi

empat kategori: (i) pekerjaan pokok kegiatan usaha, (ii) pekerjaan penunjang kegiatan usaha, (iii) pekerjaan pokok kegiatan pendukung usaha, dan (iv) pekerjaan penunjang kegiatan pendukung usaha. Kategori ini lebih rinci dibandingkan aturan dalam UU No. 13/2003 yang membagi jenis pekerjaan menjadi kegiatan pokok dan kegiatan jasa penunjang. Sekalipun demikian, masih sulit untuk menghubungkan kategori-kategori ke dalam praktik sistem perbankan, karena jenis usaha dan kegiatan di masing-masing bank lebih bervariasi. Sebagai contoh, berdasarkan PBI, *call center*, *telemarketing*, *direct sales* dan kolektor dikategorikan sebagai pekerjaan penunjang kegiatan usaha. Sementara itu, analisis risiko dan pengembangan organisasi dikategorikan sebagai pekerjaan pokok kegiatan pendukung usaha.

3. Dalam PBI, *cleaning service* dikategorikan sebagai pekerjaan penunjang kegiatan pendukung usaha. Survei menemukan bahwa pekerja *cleaning service* 100% adalah pekerja *outsourcing*. Sementara itu, *customer service* dikategorikan sebagai pekerjaan pokok kegiatan usaha, dan karena itu semua pekerja seharusnya adalah pekerja tetap. Survei menemukan bahwa *customer service* terdiri dari pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*. Dalam hal ini, wawancara mendalam kepada pekerja tetap menemukan bahwa meskipun beberapa bisnis utama mempekerjakan pekerja *outsourcing*, kewenangan pekerja *outsourcing* itu sangat terbatas. Mereka tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan.
4. Peraturan mengenai sistem *outsourcing* yang ada telah menjamin pemenuhan hak-hak pekerja *outsourcing*. Sekalipun demikian, survei menemukan bahwa masih terdapat kesenjangan gaji antara pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*. Rata-rata gaji pokok pekerja *outsourcing* 43,4% lebih rendah daripada pekerja kontrak langsung dan 75,4% lebih rendah daripada pekerja tetap. Rata-rata gaji total pekerja *outsourcing* 45,2% lebih rendah daripada pekerja kontrak langsung dan 74,6% lebih rendah daripada pekerja tetap. Kesenjangan ini terjadi karena gaji pekerja *outsourcing* ditentukan oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh (PPJP).
5. Keberadaan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 101 tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. PPJP harus memiliki badan hukum yang memungkinkan untuk merekrut dan menyalurkan tenaga kerja kepada pihak lain. Dalam hal ini, PPJP akan berperan sebagai majikan untuk pekerja *outsourcing*. Survei menemukan bahwa 96,3% pekerja *outsourcing*

menandatangani kontrak kerja mereka dengan PPJP sebagai majikan mereka. Sekitar 15,3% dari pekerja *outsourcing* memiliki kontrak kerja yang berulang hingga 4-10 kali, dan gaji mereka tetap berada di tingkat upah minimum (UMK) meskipun masa kerja mereka lebih dari 1 tahun. Hal ini terjadi karena interpretasi PPJP terhadap Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan menjadi dasar hukum hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dan PPJP. Ini berarti pasal ini rentan diinterpretasikan bahwa PPJP bisa melakukan kontrak kerja berulang-ulang dengan mempertahankan gaji pada tingkat minimum.

6. Sebenarnya baik dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun PBI telah diatur bahwa pengusaha dilarang atau tidak boleh membayar upah dibawah ketentuan UMK/UMP. Hal ini berlaku juga bagi PPJP yang menjadi majikan atau pengusaha bagi pekerja *outsourcing*. Sekalipun demikian, survei menemukan kesenjangan yang cukup signifikan pada gaji dan fasilitas antara pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*. Kesenjangan itu terjadi karena faktor-faktor berikut:

- Jenis Pekerjaan. Secara umum, mayoritas pekerja *outsourcing* mengisi tingkat-tingkat terendah pekerjaan di sub-sektor perbankan dengan standar gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja kontrak, dan pekerja tetap. Hal ini terutama karena pekerja *outsourcing* memiliki tingkat pendidikan lebih rendah daripada yang lain. Dalam hal jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* sama, perbedaan gaji terjadi karena perbedaan kewenangan antara kedua pekerja.
- Masa Kerja. Survei menemukan bahwa mayoritas pekerja yang dipekerjakan sebelum tahun 2004 adalah pekerja tetap, karena itu gaji pokok dan gaji totalnya lebih tinggi daripada pekerja *outsourcing* karena peningkatan gaji didasarkan pada masa kerja. Di sisi lain, mayoritas pekerja *outsourcing* direkrut setelah tahun 2004, dan gaji mereka terus berada di tingkat upah minimum.
- Status Hubungan Kerja. Pekerja kontrak langsung dan pekerja tetap memiliki hubungan kerja langsung dengan pihak bank, sedangkan pekerja *outsourcing* dipekerjakan oleh PPJP. Masing-masing PPJP menentukan tingkat gaji yang berbeda untuk para pekerja mereka. Survei menemukan kasus-kasus ini terjadi untuk pramubakti dan pekerja keamanan. Sebagai contoh, 44,8% pekerja *outsourcing*

- memiliki gaji pokok di bawah UMK, sementara 30,2% dari pekerja *outsourcing* memiliki gaji total di bawah UMK.
- Setiap bank memiliki kebijakan berbeda pada penyediaan fasilitas bagi para pekerja mereka. Demikian pula PPJP. Penelitian ini menemukan bahwa 4,4% pekerja *outsourcing* tidak menerima THR dan 79,4% pekerja *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam asuransi kesehatan oleh PPJP.
 - Jenis-jenis pekerjaan dan posisi pekerja menentukan jenis tambahan pendapatan yang diterima dari bank, seperti *insentive* atau bonus dari laba bank (jasa produksi). Survei menemukan bahwa hanya 3% pekerja *outsourcing* yang menerima tambahan pendapatan jenis ini.
7. Studi ini menemukan beberapa kasus di mana perekrutan dilakukan oleh bank, tapi kontrak kerja ditandatangani antara pekerja dan PPJP yang ditunjuk oleh bank masing-masing.
 8. Survei dan wawancara dengan PPJP dan pekerja menunjukkan bahwa terjadi berbagai bentuk perubahan status pada pekerja *outsourcing*. Ada dua jenis perubahan status: (i) perubahan status dalam bank, dari pekerja tetap menjadi pekerja *outsourcing*, (ii) pengalihan hubungan kerja dari PPJP satu ke PPJP lainnya saat pekerja *outsourcing* masih bekerja di bank yang sama, (iii) perpindahan tempat kerja (bank) yang dilakukan oleh PPJP, (iv) Perubahan status dari *outsourcing* menjadi tetap.
 9. Survei juga menemukan bahwa 85% pekerja tetap menyatakan bahwa hak dan kewajibannya sebagai pekerja diatur dalam PKB. Sedangkan 51,5% dari pekerja kontrak langsung dan 37,6% pekerja *outsourcing* menyatakan bahwa hak dan kewajibannya diatur dalam Peraturan Perusahaan, sedangkan 44,1% pekerja *outsourcing* menyatakan bahwa hal itu diatur dalam kontrak individu antara pekerja dengan PPJP.
 10. Untuk saat ini, keanggotaan serikat pekerja di sektor perbankan masih terbatas pada pekerja tetap. Prioritas dari serikat pekerja masih pada penguatan/pengorganisasian pekerja tetap. Pekerja kontrak langsung hanya dapat bergabung dengan serikat setelah status mereka menjadi tetap. Sementara itu, serikat pekerja yang ada mengakui bahwa mengorganisir para pekerja *outsourcing* masih merupakan suatu tantangan karena status hubungan kerjanya bukan dengan bank, namun dengan PPJP. Dalam hal ini, mengorganisir para pekerja *outsourcing* hanya dapat dilakukan di PPJP masing-masing.

11. Survei menemukan bahwa secara umum pekerja perbankan masih enggan untuk terlibat dalam serikat pekerja karena mereka memiliki waktu terbatas untuk berorganisasi. Keterlibatan mereka dalam organisasi sosial atau komunitas juga terbatas. Di sisi lain, wawancara dan FGD dengan serikat pekerja menjelaskan bahwa sulitnya pengorganisasian pekerja perbankan terjadi karena tidak adanya isu kolektif untuk pekerja sektor perbankan. Secara umum, isu-isu yang dibawa oleh serikat buruh adalah pemenuhan kesejahteraan (upah minimum, fasilitas, kondisi kerja) yang tidak sepenuhnya relevan dengan pekerja perbankan.
12. Terkait dengan poin 10 di atas dimana pekerja *outsourcing* tidak menjadi anggota SP/SB, survei menemukan bahwa jika terjadi masalah dalam hubungan kerja, mayoritas pekerja *outsourcing* mengandalkan PPJP serta rekan-rekan kerja mereka untuk mendiskusikan masalah mereka.

Kesimpulan

Sektor perbankan adalah jenis usaha berisiko tinggi yang mengharuskan sektor ini untuk menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko. Terkait dengan peraturan mengenai *outsourcing*, Bank Indonesia telah mengeluarkan PBI No. 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain. Peraturan ini menetapkan jenis pekerjaan di sektor perbankan yang dapat di*outsource*. Selain itu, meskipun peraturan yang ada telah menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, ternyata kesenjangan gaji dan fasilitas antara pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing* masih terjadi. Hal ini dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, masa kerja, status hubungan kerja, dan kebijakan masing-masing bank. Selain itu, pekerja *outsourcing* dikontrak berkali-kali oleh PPJP dengan tingkat upah minimum. Hal ini merupakan penafsiran PPJP terhadap Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tanpa penegakan hukum yang serius, dalam jangka panjang para pekerja *outsourcing* akan kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Dalam kaitannya dengan pengorganisasian pekerja, praktik *outsourcing* ini adalah tantangan bagi serikat pekerja yang selama ini hanya mengorganisir pekerja tetap.

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejak pemerintah Indonesia mengadopsi kebijakan Pasar Kerja Fleksibel melalui pengesahan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tampak bahwa terjadi peningkatan sebaran dan intensitas praktik *outsourcing*. Wujud praktik *outsourcing* yang ada, sebagaimana diatur dalam UU tersebut adalah pemborongan pekerjaan (*Business Process Outsourcing*) atau penyediaan jasa pekerja/buruh (*Manpower Outsourcing*).

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai implikasi dari praktik *outsourcing* di Indonesia sebagian besar adalah penelitian di sektor manufaktur seperti yang dilakukan Tjandraningsih dkk (2008), Musharyo (2008) dan Tjandraningsih dkk (2010). Semua penelitian ini sampai pada kesimpulan yang sama yaitu turunnya kesejahteraan dan kepastian kerja bagi buruh serta berkurangnya posisi tawar dan kekuatan SP/SB.

Sementara itu, penelitian mengenai praktik *outsourcing* di sektor perbankan umumnya ditujukan untuk melihat dampak penggunaan pekerja *outsourcing* terhadap kinerja bank. Penelitian yang dilakukan oleh Wardhana (2008) bertujuan untuk melihat dampak *outsourcing* terhadap biaya dan kinerja perbankan, sementara penelitian yang dilakukan oleh Primaharini (2007) bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap.

Penelitian ini dilaksanakan pada September – Desember 2011. Di akhir penelitian ini, pada 9 Desember 2011, Bank Indonesia mengeluarkan Peraturan Bank Indonesia nomor 13/25/PBI /2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak lain, yang sangat terkait dengan topik penelitian ini. Peraturan ini mendukung asumsi awal penelitian ini bahwa walaupun secara umum Undang-Undang Ketenagakerjaan masih menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan mengenai penyediaan jasa pekerja/buruh di sub-sektor perbankan, tetapi dapat diduga praktek penyediaan jasa pekerja/buruh di sub-sektor perbankan bukan hanya merupakan persoalan ketenagakerjaan tetapi sangat terkait dengan persoalan praktek perbankan itu sendiri. Hal ini terkait dengan karakteristik utama industri perbankan yang mengandalkan prinsip kehati-hatian dan kerahasiaan. Untuk membuktikan kebenaran asumsi itulah maka penelitian ini penting dilakukan, terutama pada *outsourcing* yang berbentuk penyediaan jasa pekerja/buruh.

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kebijakan dan praktik *outsourcing* di sub-sektor perbankan terhadap kesejahteraan pekerja serta upaya pekerja untuk berserikat.

Mengacu pada tujuan tersebut, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan dengan “bagaimana *outsourcing* pada sub-sektor perbankan berimplikasi terhadap kesejahteraan pekerja dan upaya pekerja untuk berserikat?”. Sub-pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Bagaimana kaitan antara regulasi perbankan dengan hubungan kerja di sub-sektor perbankan di Indonesia?
2. Bagaimana kesejahteraan pekerja *outsourcing* di sub-sektor perbankan?
3. Bagaimana peluang dan tantangan pekerja perbankan dalam berserikat?

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian awal yang diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kaitan antara regulasi perbankan dengan kebijakan dan praktek *outsourcing* yang diterapkan di sub-sektor perbankan. Dengan demikian, dari hasil penelitian ini diharapkan ada penelitian lanjutan untuk lebih memahami praktik *outsourcing* di sub-sektor perbankan.

1.3 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat:

1. Menyediakan basis data mengenai praktek penyediaan jasa pekerja/buruh di sub-sektor perbankan untuk kepentingan studi lanjutan dan advokasi.
2. Meningkatkan kapasitas teknis anggota/afiliasi OPSI dalam melakukan penelitian (pengumpulan, pengolahan dan analisis data).

1.4 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode multimetode dengan kombinasi kualitatif dan kuantitatif dalam pengumpulan dan analisis data. Studi ini sendiri bersifat eksploratif karena gambaran mengenai praktik *outsourcing* di sub-sektor perbankan belum banyak diteliti. Secara purposif, studi ini mengambil kasus delapan bank yang berafiliasi dengan Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI), yang paling tidak mewakili jenis bank pemerintah, bank swasta nasional, dan bank *joint-venture* swasta nasional dan asing. Tiga kota

besar, yaitu Jakarta, Medan dan Surabaya dipilih sebagai kasus dengan pertimbangan sub-sektor perbankan di ketiga kota tersebut berkembang cukup pesat sebagai pendukung perkembangan ekonomi di kota-kota tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui metoda survei, wawancara mendalam dan *focus group discussion* (FGD). Metode survei terutama digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai sebaran pekerja *outsourcing*, jenis pekerjaan yang dialihdayakan, ada tidaknya potensi diskriminasi pekerja dalam hal upah dan fasilitas, serta potensi keterlibatan pekerja perbankan dalam organisasi. Data-data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner (terlampir) pada 316 responden yang tersebar di delapan bank dan tiga kota besar yang terpilih menjadi kasus. Perhitungan sampel pekerja perbankan ini relatif sulit karena tidak tersedianya data-data pekerja di setiap bank dan kantor cabang utamanya, khususnya mengenai komposisi jumlah pekerja tetap, kontrak dan *outsourcing*. Oleh karena itu, basis data yang diambil adalah data jumlah pekerja bank di delapan bank yang menjadi kasus, yaitu sebanyak 82.322 pekerja. Sumber data yang digunakan adalah yang dikumpulkan oleh OPSI di delapan bank terpilih tersebut. Data inilah yang kemudian digunakan sebagai data populasi untuk menghitung jumlah sampel. Perhitungan sampel menggunakan tingkat kepercayaan 95%, sehingga menghasilkan sampel sebanyak 316. Perhitungan jumlah sampel tersebut mengikuti rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 \cdot [p(1 - p)N]}{z^2 [p(1 - p) + (N - 1) \cdot E^2]}$$

dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

z = nilai z untuk tingkat kepercayaan 95%

(1-p) = variasi populasi 0.5

E² = standard error 5%

Perhitungan distribusi sampel berdasarkan bank dan kota adalah sebagai berikut:

TABEL 1. Perhitungan Distribusi Sampel

Nama Bank	Jakarta	Surabaya	Medan	Total
A	34	10	3	48
B	113	20	10	144
C	10	3	3	17
D	17	3	3	24
E	17	10	7	34
F	21	3	3	27
G	3	3	3	10
H	3	3	3	10
Jumlah	220	58	38	316

Sumber: hasil perhitungan sampel

Pemilihan responden relatif dilakukan secara purposif. Pada tahap awal, dilakukan identifikasi mengenai komposisi persentase jumlah pekerja tetap, kontrak langsung dan *outsourcing* di kantor cabang utama (KCU) setiap bank yang menjadi sampel. Pemilihan kantor cabang utama (KCU) di setiap kota dilakukan secara acak untuk kantor cabang yang jumlahnya lebih dari satu. Setelah diperoleh informasi awal mengenai proporsi jumlah pekerja tetap, kontrak langsung dan *outsourcing*, maka dihitung proporsi jumlah responden pekerja tetap, kontrak langsung dan *outsourcing* sesuai dengan proporsi yang ada di kantor cabang yang menjadi sampel. Setelah itu, variasi responden berdasarkan jenis pekerjaan di bank dilakukan secara acak. Dalam hal ini, kendala teknis yang dihadapi adalah sulitnya mendapatkan informasi mengenai proporsi pekerja tetap, kontrak langsung dan *outsourcing* di kantor cabang terpilih.

Analisis data kuantitatif dilakukan dengan analisis statistik deskriptif menggunakan bantuan program SPSS. Analisis statistik ini ditujukan untuk mendapatkan gambaran responden mengenai: (i) profil individu pekerja, (ii) kesejahteraan pekerja perbankan, (iii) informasi awal mengenai potensi pengorganisasian pekerja perbankan.

1.5 Jangka Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada September – Desember 2011.

1.6 Definisi operasional

Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain. Terdapat dua bentuk *outsourcing* atau alih daya yaitu Pemborongan Pekerjaan dan Penyediaan Jasa Pekerja/ Buruh. Dalam penelitian ini, istilah *outsourcing* digunakan untuk mewakili bentuk kedua yaitu Penyediaan Jasa Pekerja/ Buruh.

Pemborongan Pekerjaan adalah salah satu bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada pihak lain yang dilaksanakan melalui perjanjian yang dibuat secara tertulis dan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (a) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, (b) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, (c) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, (d) Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh adalah salah satu bentuk penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan perusahaan lain dimana pekerja memiliki hubungan kerja dan menerima upah dari penyedia jasa pekerja, tetapi perintah diberikan oleh pemberi kerja yang memiliki hubungan perjanjian dengan penyedia jasa pekerja.

Pekerja Tetap adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja langsung dengan pemberi kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pekerja Kontrak Langsung adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja langsung dengan pemberi kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pekerja *Outsourcing* adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dan menerima upah dari penyedia jasa pekerja, tetapi menerima perintah dari pemberi kerja yang memiliki perjanjian dengan penyedia jasa pekerja.

1.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan:

1. Tim peneliti mengalami kesulitan untuk mendapatkan informasi dari pihak manajemen 8 bank yang menjadi studi kasus dan hanya mengandalkan pada laporan tahunan masing-masing bank, hasil survei yang ditujukan kepada pekerja, wawancara dengan pekerja *outsourcing*, pekerja tetap dan pengurus SP/SB, hasil FGD dengan pengurus SP/SB dan wawancara dengan PPJP.

2. Teknis penyebaran kuesioner dilakukan secara *snowball* baik di tempat kerja maupun penyalur. Teknik *snowball* ini berarti bahwa pemilihan responden dimulai dari satu orang yang kemudian merekomendasikan orang berikutnya yang dikenal sebagai responden, dan begitu seterusnya, sehingga mempengaruhi keragaman profil responden, sebab biasanya orang-orang menunjuk orang lain yang bekerja di bagian yang sama dengannya.
3. Penelitian ini terbatas pada *outsourcing* yang berbentuk penyediaan jasa pekerja/buruh, di unit usaha perbankan (Kantor Cabang Utama), tetapi bukan di unit Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP) yang secara langsung mengikat hubungan kerja dengan pekerjanya.

BAB II. KARAKTER USAHA DAN HUBUNGAN KERJA DI SUB-SEKTOR PERBANKAN

Bagian II ini membahas mengenai karakteristik usaha sub-sektor perbankan, regulasi sektor perbankan dan kaitannya dengan aturan ketenagakerjaan serta peran PPJP dalam penyediaan tenaga kerja bagi perbankan. Dalam studi ini ditemukan bahwa karakter usaha perbankan memiliki risiko tinggi sehingga dengan ketat menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko. Situasi tersebut menyebabkan regulasi di sektor perbankan berkembang dinamis dan responsif, cepat berubah, terutama untuk beradaptasi dengan situasi yang berkembang, termasuk dalam aturan ketenagakerjaan mengenai *outsourcing*. Dalam hal ini, regulasi yang ada menuntut PPJP untuk menjamin kesejahteraan pekerja yang disalurkan dan turut serta mendukung prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko yang menjadi basis utama bisnis perbankan.

2.1 Karakteristik usaha subsektor perbankan

Perbankan didefinisikan sebagai *segala sesuatu yang berkaitan dengan bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan usahanya*. Dalam melaksanakan fungsinya, perbankan Indonesia berdasar pada asas demokrasi ekonomi dan prinsip kehati-hatian. Sementara itu bank adalah 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 orang banyak.¹ Karena fungsinya itu, dalam menjalankan bisnisnya, bank diatur dengan berbagai regulasi dan diawasi secara sangat ketat. Wewenang dan tanggungjawab untuk mengatur regulasi dan melakukan pengawasan sistem perbankan diserahkan kepada Bank Sentral, yaitu Bank Indonesia (BI).²

Dalam melaksanakan fungsi dan tanggungjawabnya, BI merupakan lembaga negara yang independen, bebas dari campur tangan pemerintah dan atau pihak lain, kecuali untuk hal-hal lain yang secara tegas diatur dalam Undang-Undang tentang BI.³ Menurut Pasal 1 ayat (8) UU No.23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia, “*Peraturan Bank Indonesia adalah ketentuan hukum yang*

¹ Bank Indonesia, Booklet Perbankan Indonesia 2011, Vol.8 (Maret, 2011).

² Pasal 8 Bab III Undang-Undang no 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia.

³ Bank Indonesia, Booklet Perbankan Indonesia 2011, Vol.8 (Maret, 2011 hal. 1)

ditetapkan oleh Bank Indonesia dan mengikat setiap orang atau badan dan dimuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia". Peraturan bank Indonesia inilah yang menjadi rambu-rambu bagi kegiatan bisnis dan operasional bank.

2.2 Regulasi Sub Sektor Perbankan dan Kaitannya Dengan Aturan Ketenagakerjaan

Terkait dengan wewenang dan tanggungjawabnya untuk membuat regulasi dan melakukan pengawasan sistem perbankan nasional, BI mengeluarkan berbagai regulasi, baik dalam bentuk Peraturan Bank Indonesia (PBI), maupun Surat Edaran Bank Indonesia. Dalam fungsinya tersebut, BI dilengkapi dengan kewenangan untuk menetapkan pemberian sanksi administratif kepada para pihak yang melanggar.⁴

Ketatnya pengawasan yang dilakukan BI bertujuan untuk mengoptimalkan fungsi perbankan agar tercipta sistem perbankan yang sehat secara menyeluruh maupun individual dan mampu memelihara kepentingan masyarakat dengan baik, berkembang secara wajar, dan bermanfaat bagi perekonomian nasional.⁵ Sementara itu terkait dengan tingginya risiko dalam bisnis perbankan yang diatasi dengan prinsip kehati-hatian dan kerahasiaan, hal itu diatur dalam PBI No.13/1/PBI/2011 tertanggal 5 Januari 2011 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum.⁶ PBI tersebut mengatur agar bank menggunakan pendekatan risiko (*risk-based bank rating*) dalam menilai tingkat kesehatan bank yang dilakukan berkala. Penilaian terhadap faktor risiko ini meliputi: risiko kredit, risiko pasar, risiko likuiditas, risiko operasional, risiko hukum, risiko stratejik, risiko kepatuhan, dan risiko reputasi.

Terkait dengan risiko operasional yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM), BI menetapkan PBI No. 7/25/PBI/2005 tentang Sertifikasi Manajemen Resiko bagi Pengurus dan Pejabat Bank Umum yang kemudian diubah dengan PBI No. 8/9/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 7/25/PBI/2005 tentang Sertifikasi Manajemen Resiko bagi Pengurus dan Pejabat Bank Umum. Program sertifikasi dapat dilihat sebagai salah satu instrumen perbankan untuk menjaga kualitas tenaga kerjanya. Terkait dengan itu, ada

⁴ Terdapat dalam Penjelasan atas UU No.23/1999 tentang Bank Indonesia, http://www.bi.go.id/biweb/html/uu231999_id/penjelasan.pdf.

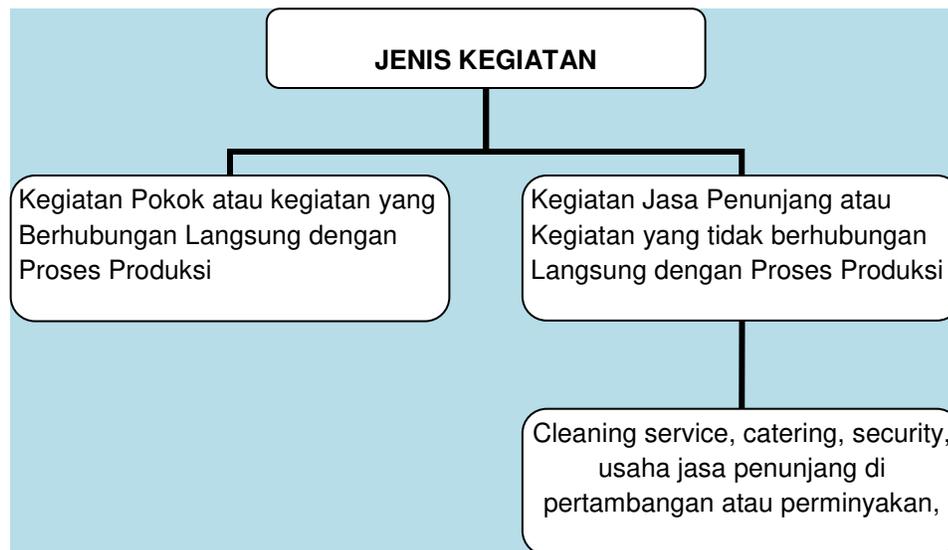
⁵ Bank Indonesia, Booklet Perbankan Indonesia 2011, Vol.8 (Maret, 2011. Hal 10)

⁶ PBI No.13/1/PBI/2011 diterbitkan sebagai pengganti PBI No.6/10/PBI/2004 tentang Sistem Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum.

Lembaga Sertifikasi Profesi Perbankan (LSPP) yang berfungsi mengadakan uji kompetensi yang diperuntukkan bagi pekerja setingkat eseksekutif dan pejabat tinggi bank/perusahaan.⁷

Dalam kaitannya dengan aturan ketenagakerjaan, Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Berikut adalah diagram yang menggambarkan pekerjaan yang dapat diisi oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja (pekerja *outsourcing*).

GAMBAR 1. Jenis Pekerjaan Yang Dapat Dikerjakan oleh Pekerja *Outsourcing*



Sumber: Undang-Undang no 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diolah

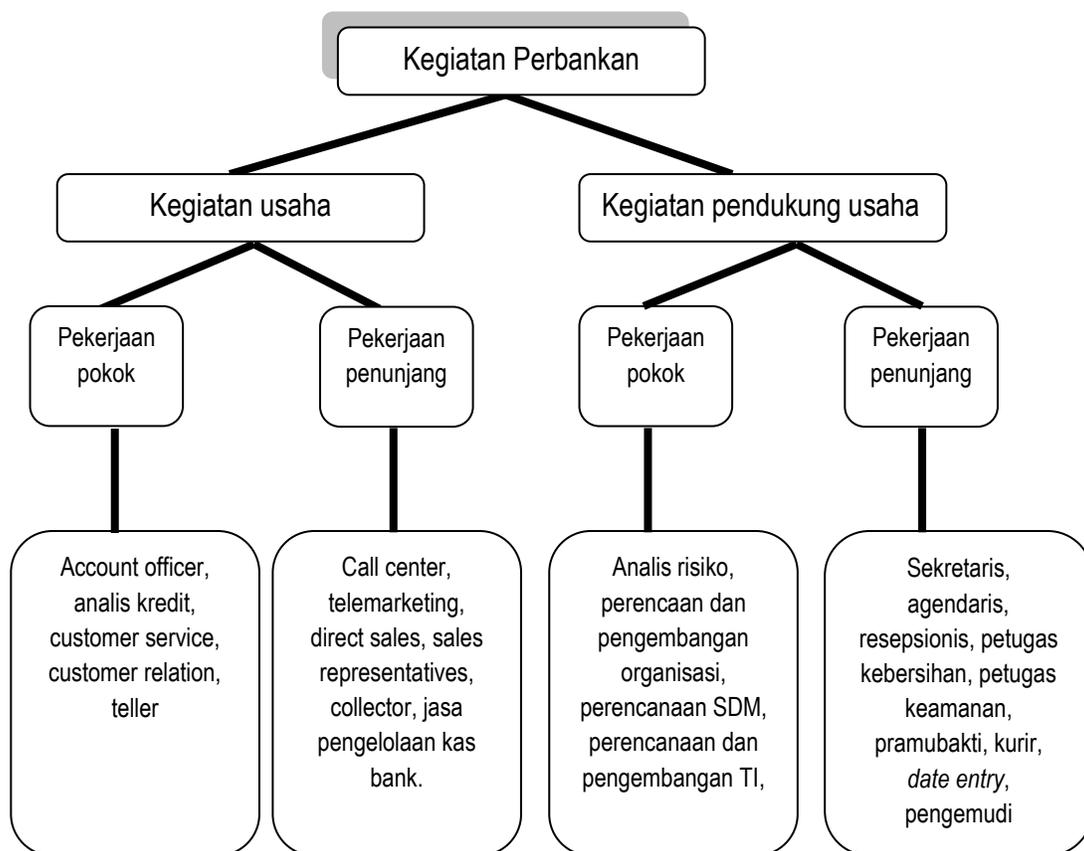
Pada 9 Desember 2011, BI menetapkan peraturan mengenai *outsourcing* yang tertuang dalam PBI No. 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Pihak Lain. Peraturan ini mengatur tentang jenis *outsourcing*, definisi kegiatan usaha, kegiatan pendukung usaha, pekerjaan pokok dan

⁷ LSPP dibentuk berdasar pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.37 /MEN/II/2008 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Keuangan Sub-Sektor Perbankan Bidang Audit Intern Bank. LSPP berada dibawah Ikatan Bankir Indonesia (IBI). Uji kompetensi dilaksanakan berdasar Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang hingga saat ini baru meliputi 3 bidang yaitu Audit Intern Bank, Treasury Dealer dan Risk Management.

pekerjaan penunjang, kriteria pekerjaan yang dapat *dioutsource*, persyaratan perusahaan penyedia jasa, penerapan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko.

Menurut Pasal 2 ayat (2), dalam melakukan Alih Daya, bank wajib menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen resiko. Sementara Pasal 4 ayat (3), bank hanya dapat melakukan Alih Daya (=outsourcing. Penulis) atas pekerjaan penunjang pada alur kegiatan usaha bank dan pada alur kegiatan pendukung usaha bank. Berikut adalah diagram yang menggambarkan pekerjaan-pekerjaan yang dapat *dioutsource*.

GAMBAR 2. Jenis Kegiatan dan Jenis Pekerjaan di Bank



Sumber: Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain, diolah.

Menurut Pasal 4 ayat (1) huruf a. yang dimaksud dengan kegiatan usaha antara lain pengumpulan dana dari masyarakat (*funding*), pemberian kredit atau pembiayaan (*lending* atau *financing*), serta membeli, menjual atau menjamin atas risiko sendiri maupun untuk kepentingan dan atas perintah nasabahnya. Huruf b. yang dimaksud dengan kegiatan pendukung usaha adalah

kegiatan lain yang dilakukan bank diluar kegiatan usaha bank. Termasuk kegiatan pendukung usaha bank, antara lain adalah kegiatan yang terkait dengan sumber daya manusia, manajemen risiko, kepatuhan, internal audit, akunting dan keuangan, teknologi informasi, logistik dan pengamanan.

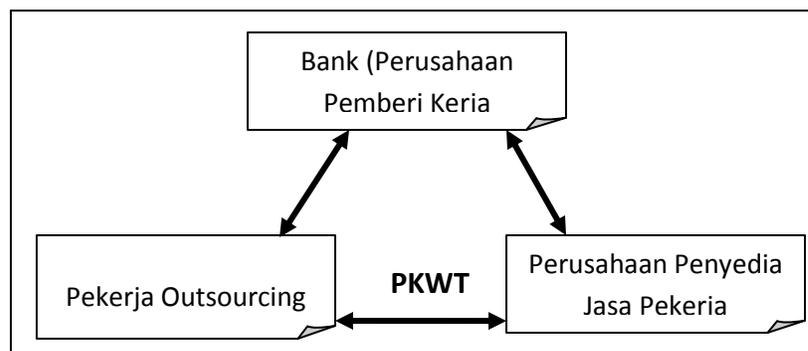
Menurut Pasal 4 ayat (2) yang dimaksud dengan pekerjaan pokok adalah pekerjaan yang harus ada dalam alur kegiatan usaha atau alur kegiatan pendukung usaha bank, sehingga apabila pekerjaan tersebut tidak ada, maka pekerjaan dimaksud akan sangat terganggu atau tidak terlaksana sebagaimana mestinya; sementara yang dimaksud dengan pekerjaan penunjang adalah pekerjaan yang tidak harus ada dalam alur kegiatan usaha atau alur kegiatan pendukung usaha bank, sehingga apabila pekerjaan tersebut tidak ada, kegiatan dimaksud masih dapat terlaksana tanpa gangguan yang berarti.

PBI di atas dapat dianggap sebagai interpretasi dari Pasal 66 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam PBI ini tampak bahwa definisi pekerjaan penunjang jauh lebih luas dibandingkan apa yang ada di dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga jenis-jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja *outsourcing* juga menjadi lebih banyak.

2.3 Peran PPJP dalam Penyediaan Tenaga Kerja Sub- Sektor Perbankan

Dalam praktik penyediaan jasa pekerja, terdapat tiga pihak yang terkait di dalamnya yaitu pihak bank sebagai pemberi kerja, pekerja *outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP). Berikut adalah gambar pihak-pihak yang terkait dalam hubungan kerja *outsourcing*.

GAMBAR 3. Pihak-Pihak Yang Terkait dalam Hubungan Kerja Outsourcing



Sumber: Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diolah

Peran PPJP dalam penyediaan tenaga kerja diatur dalam pasal 66 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal yang sama juga diatur dalam PBI No. 13/25/PBI/2011. Dalam kedua aturan tersebut disebutkan bahwa salah satu syarat utama untuk menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja adalah ‘berbadan hukum’.

Selain persyaratan yang sudah diatur sebagaimana pasal-pasal di atas, di dalam PBI No.13/25/PBI/2011 diatur juga mengenai Penerapan Prinsip Kehati-hatian dan Manajemen Risiko, meliputi pemilihan perusahaan penyedia jasa, pendokumentasian hasil penelitian (mengenai kandidat perusahaan penyedia jasa) secara tertulis, kewajiban untuk memantau dan mengevaluasi perusahaan penyedia jasa, perjanjian alih daya/*outsourcing*, penerapan manajemen risiko (termasuk kewajiban pekerja dan perusahaan penyedia jasa untuk menjaga kerahasiaan dan pengamanan informasi nasabah mengacu pada ketentuan yang berlaku), pengawasan aktif oleh dewan komisaris, pengawasan aktif oleh dewan direksi, serta pelaporan kepada Bank Indonesia.⁸

Adapun permasalahan perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja yang berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur lebih rinci di dalam Pasal 59 Undang-Undang yang sama. Pasal ini mengatur bahwa PKWT dapat dilakukan untuk jangka waktu 2 tahun, lalu dapat diperpanjang maksimal 1 tahun, dan setelah itu dapat diperbaharui untuk jangka waktu 2 tahun dengan tenggang waktu minimal 30 hari.

Berdasar hasil wawancara dengan asosiasi PPJP, sebagai imbalan atas penyediaan pekerja yang dilakukan oleh PPJP, bank memberikan manajemen *fee* kepada PPJP yang besarnya sesuai kesepakatan kedua pihak. Terkait dengan hal itu, maka PPJP dilarang mengutip atau memotong—bahkan satu sen pun—dari pendapatan pekerja.⁹

Proses rekrutmen yang dilakukan PPJP terhadap calon pekerja untuk sektor perbankan cukup selektif. Apalagi, peristiwa penyimpangan yang dilakukan pekerja perbankan kerap kali terjadi, seperti penggelapan sejumlah dana, perampokan uang yang didalangi orang dalam, penipuan yang merugikan nasabah, dan berbagai kejahatan lain. Pengalaman PPJP untuk meminimalisir potensi risiko bertujuan tidak hanya untuk menjaga nama baik PPJP, tapi juga memberi manfaat pada pengusaha pengguna dan pekerja.

⁸ Bab III Pasal 7-Pasal 16 Peraturan Bank Indonesia no 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain.

⁹ Wawancara dengan Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011

Seorang pengurus Asosiasi PPJP mengatakan bahwa penggunaan pekerja *outsourcing* memberikan kesempatan pada tenaga kerja yang tidak tersaring dalam proses rekrutmen yang dilakukan secara langsung oleh bank. Beberapa tenaga kerja yang dimaksud memiliki kekurangan, misalnya Indeks Prestasi Kumulatifnya (IPK) rendah, tidak aktif berorganisasi (terkait *softskill*), atau kekurangan lain. Melalui proses penyaluran yang dilakukan oleh PPJP maka para pekerja tersebut mendapatkan kesempatan untuk membuktikan kinerjanya dengan menjadi pekerja *outsourcing*. Setelah memiliki pengalaman sebagai pekerja *outsourcing*, peluang untuk menjadi pekerja tetap melalui proses seleksi yang dilakukan oleh bank biasanya menjadi lebih besar.¹⁰

Berdasar uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa PBI sudah mengatur mengenai definisi pekerjaan pokok dan penunjang untuk mempertegas batas praktik *outsourcing* di perbankan. Persoalannya terletak pada praktik bentuk hubungan kerja PKWT antara pekerja dengan pihak ketiga sebagai penyalur tenaga kerja yaitu PPJP yang diduga menyebabkan rendahnya kesejahteraan pekerja *outsourcing*. Hal ini akan dilihat dari hasil survei pada bab berikutnya.

¹⁰ Wawancara dengan Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011

BAB III. PRAKTIK PENGGUNAAN PEKERJA *OUTSOURCING*

Bab III ini terdiri atas dua bagian yang menggambarkan temuan yang diperoleh dari hasil survei, wawancara dan FGD. Bagian pertama berisi deskripsi umum mengenai profil pekerja bank yang menjadi responden, dan bagian kedua membahas secara khusus kondisi pekerja *outsourcing* di bank.

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas pekerja *outsourcing* di sub-sektor perbankan adalah pekerja usia muda, di bawah 30 tahun, masa kerja 1-5 tahun, beberapa diantaranya mengalami kontrak kerja berulang 4 hingga 10 kali. Upah yang diterima oleh pekerja *outsourcing* berada dalam kisaran Rp 1-2 juta per bulan dan mereka pada umumnya tidak menerima fasilitas dan kesejahteraan yang sama dengan pekerja tetap. Hal ini terjadi karena perbedaan jenis pekerjaan, masa kerja, status hubungan kerja dan kebijakan yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan (bank atau PPJP). Dalam hal jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* sama, perbedaan gaji terjadi karena perbedaan kewenangan antara kedua pekerja. Beberapa pekerja *outsourcing* mengalami perubahan status hubungan kerja yang pengaruhnya terhadap kesejahteraan sangat tergantung pada kebijakan masing-masing PPJP. Pada saat yang sama, pekerja *outsourcing* di sub-sektor perbankan memiliki peluang untuk menjadi pekerja tetap.

Uraian di bawah ini akan memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja perbankan.

3.1 Profil Demografi dan Sosial Ekonomi Responden

Bagian ini menggambarkan latar belakang demografi dan sosial ekonomi responden, yang terdiri atas informasi mengenai jenis kelamin, usia, daerah asal, status pernikahan, jumlah tanggungan, pendidikan terakhir, serta profil pendapatan dan pengeluaran rumah tangga responden.

Proporsi jenis kelamin dan status perkawinan responden tidak menunjukkan adanya pola tertentu berdasarkan status hubungan kerja (tetap, kontrak langsung, *outsourcing*). Lebih dari 90% responden memiliki jumlah tanggungan 0-3 orang per rumah tangga, terlepas dari status menikah, lajang maupun janda/duda.

TABEL 2. Jenis Kelamin, Status Perkawinan dan Jumlah Tanggungan Responden

Uraian	Proporsi Jumlah Responden (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Jenis Kelamin			
Laki-laki	70.7	35.3	89.0
Perempuan	29.3	64.7	11.00
Status Perkawinan			
Lajang	15.5	80.9	49.3
Menikah	84.5	19.1	50.0
Janda/Duda	0.0	0.0	0.7
Jumlah Tanggungan			
0 orang	11.6	63.2	39.0
1 orang	18.0	19.1	21.3
2 orang	26.7	8.8	26.5
3 orang	30.2	5.9	10.3
4 orang	9.3	2.9	0.7
5 orang	3.5	-	1.5
6 orang	0.6	-	0.7
TOTAL (N)	174	68	136
Proporsi (%)	46,0	18.0	36.0

Sumber: Hasil survei, 2011

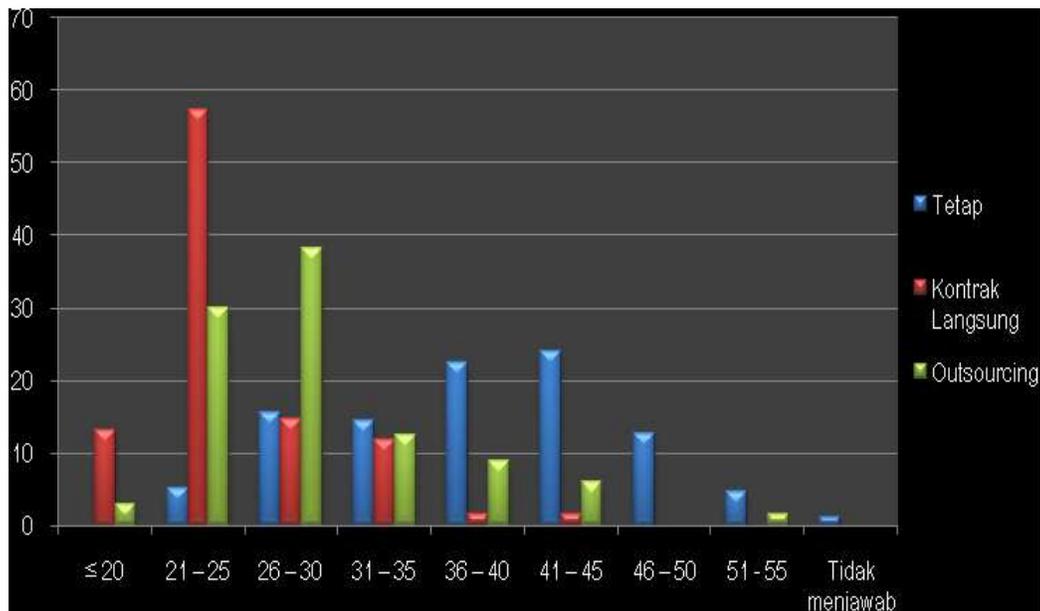
Deskripsi mengenai rentang usia responden menunjukkan bahwa lebih dari 78.1% responden pekerja tetap berusia diatas 30 tahun, sementara lebih dari 85.3% pekerja kontrak langsung dan 72.2% pekerja *outsourcing* berusia di bawah 30 tahun. Pekerja yang berusia kurang dari 30 tahun umumnya memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sampai dengan 5 tahun, sementara pekerja yang berusia lebih dari 35 tahun umumnya sudah bekerja di bank minimal selama 10 tahun, dan bahkan ada yang sudah lebih dari 20 tahun.

TABEL 3. Rentang Usia Responden

Rentang Usia (tahun)	Proporsi Jumlah Responden (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	Outsourcing
≤ 20	0.0	13.2	2.9
21 – 25	5.2	57.4	30.1
26 – 30	15.5	14.7	38.2
31 – 35	14.4	11.8	12.5
36 – 40	22.4	1.5	8.8
41 – 45	24.1	1.5	5.9
46 – 50	12.6	0.0	0.0
51 – 55	4.6	0.0	1.5
Tidak menjawab	1.1	0.0	0.0
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: Hasil survei, 2011

GAMBAR. 4 Proporsi Jumlah Responden Berdasarkan Rentang Usia (%)



Sumber: Hasil Survei 2011

Penelitian ini menemukan bahwa rentang usia **pekerja tetap** lebih tua di bandingkan dengan pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*. Di sub-sektor perbankan, meskipun

seorang informan dari PPJP mengatakan bahwa *outsourcing* tidak hanya untuk *fresh graduate*, tetapi penelitian ini memperlihatkan kecenderungan tersebut. Masa kerja yang berkisar antara 1 – 5 tahun, sebagaimana informasi dari sumber yang sama, mengacu pada Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentang PKWT. Waktu kontrak pada PKWT pertama maksimal 2 tahun dan boleh diperpanjang satu kali dengan maksimal satu tahun. Sekalipun demikian, pasal ini juga memberikan celah sehingga bisa diterapkan untuk masa kerja lebih dari 3 tahun yaitu dengan memberlakukan proses pembaharuan PKWT dengan memberikan jeda selama sebulan setelah dua kali PKWT, dan proses pembaharuan hanya diijinkan sekali saja. Dengan demikian, maka seorang pekerja dapat diikat dengan PKWT untuk jangka waktu hingga 5 tahun.¹¹

Dalam pada itu, kecenderungan untuk memilih pekerja berusia muda yang terkait erat dengan masa kerja yang pendek ini dalam jangka panjang dapat mengancam struktur angkatan kerja nasional karena akan menyebabkan makin menyempitnya kesempatan kerja bagi pekerja usia produktif yang sudah berusia lebih dari 35 tahun. Bila hal ini terjadi maka kemungkinan terbesar yang akan terjadi adalah angkatan kerja usia produktif dalam kelompok usia tersebut akan beralih ke sektor informal.¹²

Terkait dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja bank, dari hasil survei tampak bahwa mayoritas pekerja kontrak dan *outsourcing* memiliki tingkat pendidikan setara SMA/SMK, sementara tingkat pendidikan pekerja tetap mayoritas adalah Sarjana (Strata-1). Hanya 2.9% responden berpendidikan di atas S-1, dan 7.4% responden berpendidikan di bawah SMA/SMK. Responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 8 orang dan 50% diantaranya memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Mereka ini bertugas pada bagian *cleaning service*, *driver*, *general affairs*, dan *property general service*. Responden tamatan SD berjumlah 3 orang dengan masa kerja antara 1-5 tahun, dan bekerja pada bagian pramubakti (*Office Boy*) dan *security*. Sementara itu, responden berpendidikan S2/S3 berjumlah 5 orang dengan masa kerja 1-3 tahun dan 5-10 tahun. Kelompok responden ini bekerja pada bagian *electronic banking*, *IT*, dan *teller*.

¹¹ Wawancara dengan Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011

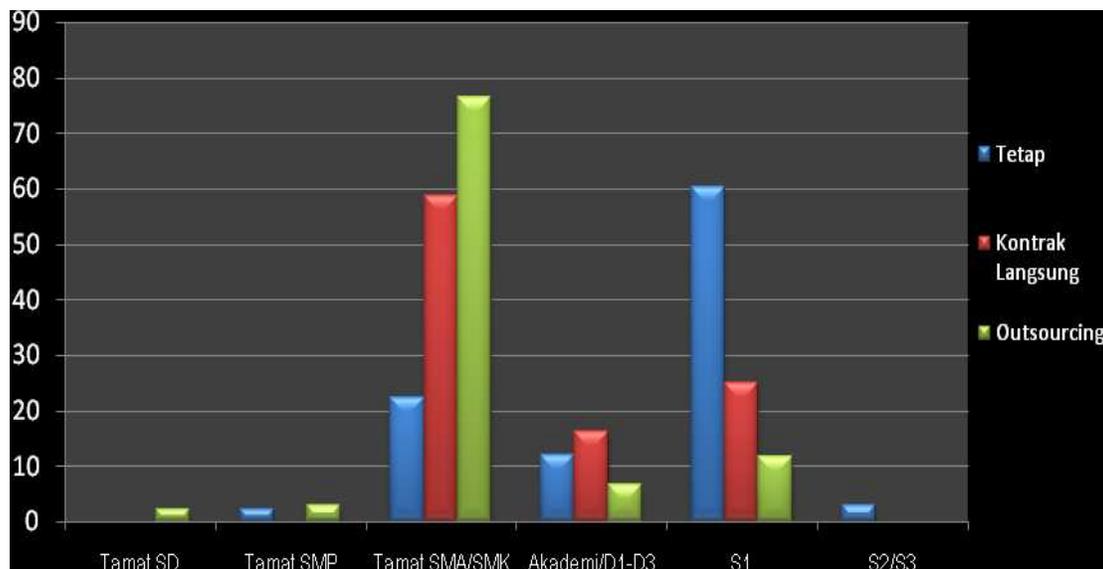
¹² Herawati, (2010)

TABEL 4. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Proporsi Jumlah Responden (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	Outsourcing
Tamat SD	0.0	0.0	2.2
Tamat SMP	2.3	0.0	2.9
Tamat SMA/SMK	22.4	58.8	76.5
Akademi/D1-D3	12.1	16.2	6.6
S1	60.3	25.0	11.8
S2/S3	2.9	0.0	0.0
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

GAMBAR.5 Proporsi Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir (%)



Sumber: hasil survei, 2011

Tingkat pendidikan pekerja tetap yang mayoritas adalah S1, sementara pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* yang mayoritas adalah SMA/SMK ini ditegaskan dengan informasi yang didapat dari para pekerja *outsourcing* bahwa syarat utama untuk menjadi pekerja tetap adalah pendidikan formal S1. Itu pula sebabnya, seorang pekerja *outsourcing* di salah satu bank dalam penelitian ini kemudian kuliah lagi untuk mendapatkan gelar S1 agar dapat mengikuti test

sebagai pekerja tetap.¹³ Pada bagian selanjutnya dari laporan ini akan diperlihatkan bahwa tingkat pendidikan pekerja ini sangat erat kaitannya dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*.

Profil demografi berikutnya yang berhasil dikumpulkan melalui survei adalah daerah asal responden. Gambaran daerah asal ini menunjukkan sejauh mana perkembangan sektor perbankan di kota-kota besar menarik migrasi dari daerah lain. Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja sektor perbankan berasal dari daerah setempat atau relatif berdekatan dengan kota tempat bekerja. Perbankan di Jakarta yang pekerja migrannya paling besar dibandingkan Surabaya dan Medan, asal pekerja migrannya adalah Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi, yang merupakan kawasan pemukiman bagi para pekerja yang bekerja di Jakarta.

TABEL 5. Pola Migrasi Responden

Daerah Asal	Proporsi Jumlah Responden (%)		
	Jakarta	Medan	Surabaya
Provinsi yang sama	44.5	92.9	85.7
Provinsi tetangga	27.8	4.8	3.9
Provinsi lainnya	27.7*	2.3	10.4
TOTAL (N)	259	52	77

Sumber: hasil survei, 2011

*13.9 berasal dari Jawa Tengah

Gambaran sosial ekonomi responden diperoleh dari kepemilikan tempat tinggal, kepemilikan tabungan, adanya sumber pendapatan selain gaji dari bank, dan rentang pengeluaran rata-rata per bulan per unit rumah tangga responden, sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut ini.

¹³ Wawancara dengan A, perempuan, pekerja *outsourcing* di bagian Agency Support, Bank G di Medan, 16 Oktober 2011

TABEL 6. Kepemilikan Aset Responden

Jenis Aset	Proporsi Jumlah Pekerja (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	Outsourcing
Kepemilikan Sumber Pendapatan Lain			
Memiliki	21.3	11.8	18.4
Tidak memiliki	78.7	88.2	75.0
Tidak menjawab	0.0	0.0	6.6
Kepemilikan Tabungan			
Memiliki	76.4	64.7	32.4
Tidak memiliki	23.0	35.3	67.6
Tidak menjawab	0.6	-	-
Kepemilikan Tempat Tinggal			
Rumah sendiri	73.6	8.8	12.5
Rumah sewa	3.4	13.2	13.2
Kost	4.6	14.7	20.6
Milik keluarga	17.2	63.2	53.7
Lainnya	1.1	0.0	0.0
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Kondisi sosial ekonomi responden juga diperoleh dari perbandingan total pendapatan dari bank (individu) dan rata-rata total pengeluaran rumah tangga responden. Rata-rata pengeluaran rumah tangga terdiri atas komponen pengeluaran untuk makan, tempat tinggal (cicilan, sewa), pendidikan, transportasi, komunikasi, kesehatan, rekreasi dan pinjaman/kredit. Total pendapatan dari bank tempat bekerja terdiri atas komponen gaji pokok, premi hadir, tunjangan masa kerja, tunjangan jabatan, uang makan, uang transport, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh bank yang bersangkutan.

Berdasarkan gambaran mengenai total pengeluaran rumah tangga dan total pendapatan individu pekerja dari bank tempatnya bekerja, diperoleh gambaran yang relatif konsisten. 75.9% pekerja tetap memiliki total pengeluaran dalam rentang Rp 1,500,000 – Rp 7,500,000, dengan rentang pendapatan total Rp 3,000,000 – 10,000,000. Untuk pekerja kontrak langsung, 86.7% responden memiliki total pendapatan dalam rentang Rp 1,500,000 – 3,000,000 dengan rentang total pengeluaran sebesar Rp 1,000,000 – 2,500,000. Untuk pekerja *outsourcing*, 84.6%

responden memiliki total pendapatan dalam rentang Rp 1,000,000 – 2,000,000 dengan total pengeluaran rata-rata per bulan dalam rentang yang relatif sama yaitu Rp 500,000 – 2,000,000.

TABEL 7. Perbandingan Total Pendapatan dan Total Pengeluaran Rumah Tangga Responden (%)

Rentang (Rp)	Tetap		Kontrak Langsung		Outsourcing	
	a	b	a	b	a	b
< 1,000,000	-	3.5	-	10.3	11.8	37.5
1,000,001 – 1,500,000	-	6.9	4.4	17.6	61.8	30.1
1,500,001 – 2,000,000	-	11.5	8.8	39.7	22.8	19.1
2,000,001 – 2,500,000	9.8	7.5	38.2	22.1	1.5	5.1
2,500,001 – 3,000,000	9.2	10.9	39.7	4.4	0.7	2.9
3,000,001 – 5,000,000	32.2	17.2	7.4	4.4	1.5	1.5
5,000,001 – 7,500,000	32.8	16.7	1.5-	0.0	-	0.0
7,500,001 – 10,000,000	21.1	9.8	-	0.0	-	0.0
> 10,000,000	4.0	3.4	-	1.5	-	0.0
Tidak menjawab	-	0.6	-	-	-	-
TOTAL (N)	1874	174	68	68	136	136

a = Pendapatan, b = Pengeluaran

Sumber: hasil survei, 2011

Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas pekerja tetap, pendapatannya berkisar antara Rp 3.000.001 – Rp 10.000.000, sementara pekerja kontrak pendapatannya berkisar antara Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000 dan pekerja *outsourcing* pendapatannya berkisar antara Rp 1.000.001 – Rp 2.000.000.

3.2 Profil Hubungan Kerja

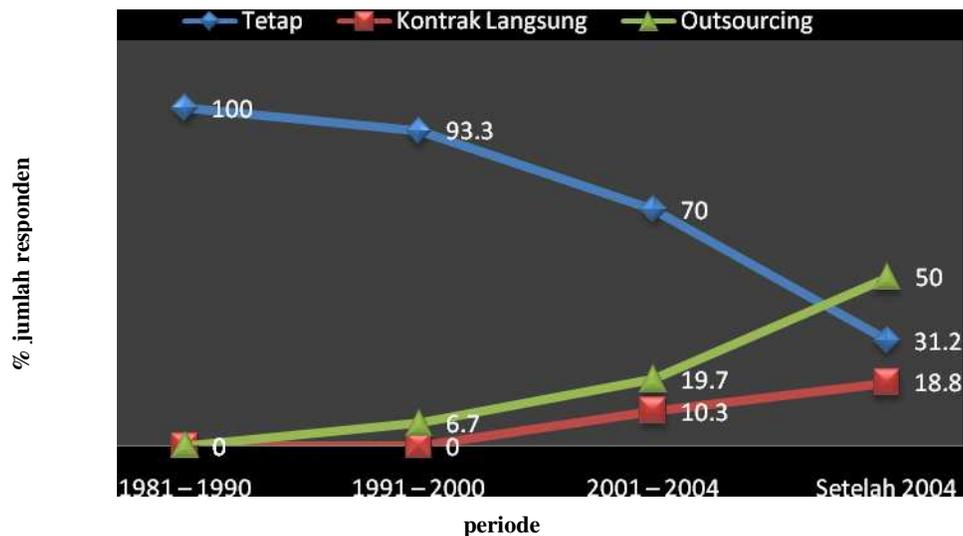
Berdasarkan hasil survei, diperoleh gambaran proporsi perkembangan pekerja tetap, kontrak langsung dan *outsourcing* sejak tahun 1981-2011 yang diperoleh dari data tahun responden mulai bekerja di bank. Walaupun data ini tidak menunjukkan realita pergeseran rekrutmen pekerja tetap menjadi kontrak langsung dan *outsourcing*, tetapi survei ini cukup dapat menggambarkan pergeseran tersebut.

TABEL 8. Perkembangan Jenis Hubungan Kerja berdasarkan Tahun Responden mulai Bekerja di Bank

Tahun Responden Mulai Bekerja di Bank	Proporsi Jumlah Responden (orang)		
	Tetap	Kontrak Langsung	Outsourcing
1981 – 1990	100.0	-	-
1991 – 2000	93.3	-	6.7
2001 – 2004	70.0	10.3	19.7
Setelah 2004	31.2	18.8	50.0

Sumber: hasil survei, 2011

GAMBAR 6. Perkembangan Pergeseran Rekrutmen Pekerja berdasarkan Status Hubungan Kerja



Sumber: hasil survei, 2011

Hasil survei memperlihatkan bahwa meskipun proporsinya kecil, ada pekerja *outsourcing* yang direkrut pada periode antara 1991 – 2000. Proporsinya meningkat pada periode 2001 – 2004 dan semakin besar setelah 2004. Sekalipun demikian, diagram di atas harus dilihat secara hati-hati sebab sebagaimana akan diperlihatkan dalam studi ini, terdapat pekerja yang statusnya saat ini adalah pekerja *outsourcing*, ketika pertama kali direkrut oleh bank berstatus kontrak atau tetap. Wawancara dengan salah seorang pekerja *outsourcing* memperlihatkan bahwa terdapat bank yang mempraktikkan perubahan status hubungan kerja dari tetap menjadi *outsourcing*. Modusnya adalah dengan menawarkan program pensiun dini, tetapi sifatnya memaksa. Pekerja

yang mengambil pensiun dini kemudian ditawarkan untuk kembali bekerja di bank tersebut, menempati posisi yang sama tetapi dengan status yang berbeda; semula tetap, tetapi kemudian menjadi *outsourcing* dan statusnya adalah pekerja di salah satu PPJP yang telah ditetapkan oleh bank.¹⁴ Selain itu, menurut informasi dari PPJP maupun pekerja *outsourcing*, bank-bank mulai menerapkan sistem kerja *outsourcing* setelah disahkannya Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tabel mengenai Proporsi Lama Kerja Responden memperlihatkan bahwa 79.9% pekerja tetap masa kerjanya berada dalam rentang 5 - > 20 tahun, sedangkan masa kerja 85.3% pekerja *outsourcing* berada dalam rentang <1 – 5 tahun dan diperlihatkan oleh tabel di bawah ini.

TABEL 9. Proporsi Lama Kerja Responden berdasarkan Status Hubungan Kerja

Lama Kerja	Proporsi Jumlah Pekerja (orang)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
< 1 tahun	0.6	19.1	14.7
1 – 2 tahun	3.4	48.5	26.5
2 – 3 tahun	4.6	16.2	22.8
3 – 5 tahun	11.5	11.8	21.3
5 – 10 tahun	17.8	1.5	12.5
10 – 15 tahun	23.6	2.9	1.5
15 – 20 tahun	12.1	-	-
> 20 tahun	26.4	-	0.7
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Kalau melihat tabel di atas, tampak bahwa terdapat 14.7% pekerja *outsourcing* yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun. Masa kerja di atas adalah ‘masa’ dimana terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan PPJP.

Sebagaimana telah diuraikan di Bab II, hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan PPJP yang mayoritas adalah PKWT diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 59 inilah yang kemudian menjadi dasar bagi PPJP untuk membuat PKWT dengan pekerja *outsourcing*. Praktik yang paling lazim adalah kontrak selama 2 tahun yang kemudian diperpanjang 1 tahun pada tahun berikutnya. Setelah itu, pekerja akan

¹⁴ Wawancara dengan B, Office Boy, pekerja *outsourcing* di Bank E, Medan, 15 Oktober 2011

diminta untuk istirahat selama 30 hari tanpa bekerja dan tanpa upah dengan janji untuk dipekerjakan kembali dan setelah itu dibuat lagi PKWT ‘pembaruan’ untuk jangka waktu 2 tahun. Seorang Manager dari PPJP menyebut praktik ini sebagai ‘kontrak 2-1-2’.¹⁵

Apabila mengacu pada pasal 59 di atas, saat seorang pekerja telah melampaui masa kerja 5 tahun di sebuah PPJP dan dia melanjutkan hubungan kerja dengan PPJP yang bersangkutan, maka demi hukum, hubungan kerja antara keduanya menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan pekerja yang bersangkutan disebut sebagai pekerja tetap. Dari temuan di atas tampak bahwa persoalan perhitungan masa kerja dan kewajiban demi hukum untuk mengubah hubungan kerja dari yang semula PKWT menjadi PKWTT adalah salah satu persoalan utama dalam sistem kerja *outsourcing* sebab dalam kenyataannya masih ditemukan pekerja yang dikontrak lebih dari 3 kali atau masa kerjanya lebih dari 5 tahun.

Survei yang dilakukan memetakan jenis pekerjaan untuk setiap kategori pekerja tetap, kontrak langsung dan *outsourcing*. Hasil yang diperoleh menggambarkan bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan sepenuhnya oleh pekerja *outsourcing* hanya *cleaning service*. Selengkapnya mengenai proporsi jenis pekerjaan dan status hubungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

TABEL 10. Jenis Pekerjaan Berdasarkan Status Hubungan Kerja

Jenis Pekerjaan di Bank	Kategorisasi menurut PBI no 13/25/PBI /2011	Proporsi Jumlah Pekerja (%)			Total (N)
		Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>	
A. Jenis pekerjaan dengan pekerja tetap, kontrak langsung dan <i>outsourcing</i>					
Administrasi	-	33.3	25.0	41.7	12
Back office	-	75.0	16.7	8.3	12
<i>Collection</i>	Kegiatan usaha – pekerjaan penunjang	33.3	33.3	33.3	6
<i>Credit</i>	-	91.3	4.3	4.3	23
<i>Customer service</i>	Kegiatan usaha – pekerjaan pokok	40.0	57.8	2.2	45
Pengemudi	Kegiatan pendukung usaha – pekerjaan penunjang	22.6	6.5	71.0	31
<i>IT</i>	Kegiatan pendukung usaha – pekerjaan pokok	50.0	14.3	35.7	14
Marketing	-	66.7	16.7	16.7	6
Pramubakti	Kegiatan pendukung	13.5	2.7	83.8	37

¹⁵ Wawancara dengan Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011

	usaha – pekerjaan penunjang				
<i>Security</i>	Kegiatan pendukung usaha – pekerjaan penunjang	14.0	2.0	84.0	50
B. Jenis pekerjaan dengan pekerja <i>outsourcing</i> saja					
<i>Cleaning service</i>	Kegiatan pendukung usaha – pekerjaan penunjang	-	-	100	8
C. Jenis pekerjaan dengan pekerja tetap saja					
<i>Account officer</i>	Kegiatan usaha - pekerjaan pokok	100.0	-	-	9
<i>Accounting</i>	-	100.0	-	-	7
<i>ATM</i>	-	100.0	-	-	3
<i>Current account</i>	-	100.0	-	-	1
<i>Custodian</i>	-	100.0	-	-	1
<i>Electronic banking</i>	-	100.0	-	-	1
<i>Export-import</i>	-	100.0	-	-	4
<i>General affairs</i>	-	100.0	-	-	12
<i>Safe deposit box</i>	-	100.0	-	-	2
<i>Valas</i>	-	100.0	-	-	7
<i>Verifikator</i>	-	100.0	-	-	2
<i>Operational</i>	-	100.0	-	-	7
<i>Receptionist</i>	Kegiatan pendukung usaha – pekerjaan penunjang	100.0	-	-	1
D. Jenis pekerjaan dengan pekerja tetap dan outsourcing					
<i>Arsip</i>	-	33.3	-	66.7	3
<i>Card</i>	-	60.0	-	40.0	5
<i>Kliring</i>	-	83.3	-	16.7	6
<i>Messenger</i>	-	12.5	-	87.5	8
<i>Property general service</i>	-	75.0	-	25.0	4
<i>Sekuritas</i>	-	66.7	-	33.3	3
E. Jenis pekerjaan dengan pekerja tetap dan kontrak langsung					
<i>Kasir</i>	-	25.0	75.0	-	4
<i>Teller</i>	Kegiatan usaha – pekerjaan pokok	42.5	57.5	-	40
F. Jenis pekerjaan dengan pekerja kontrak langsung dan outsourcing					

Teknisi	-	-	25.0	75.0	4
TOTAL (N)		174	68	136	

Ket: - = kategori tidak pasti, Sumber: hasil survei, 2011

Sesuai dengan paparan sebelumnya tentang karakteristik bisnis perbankan, sebelum diterbitkannya PBI No.13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain, kebijakan apakah bank akan menyerahkan pekerjaan pada pihak ketiga atau tidak dan jenis pekerjaan apa saja di bank yang akan di*outsourc*e, keduanya tergantung pada kebijakan masing-masing manajemen bank, tetapi tetap berdasarkan prinsip kehati-hatian dan berbasis manajemen risiko. Kebijakan ini sangat erat kaitannya dengan kebijakan masing-masing bank mengenai apa yang dianggap sebagai kegiatan usaha atau kegiatan penunjang usaha dan apa yang dianggap sebagai pekerjaan pokok dan pekerjaan penunjang. Dengan demikian, ada interpretasi yang subyektif dari masing-masing manajemen bank mengenai alur proses produksi di masing-masing bank. Untuk bank A misalnya, *customer service* sepenuhnya adalah pekerja tetap sedangkan di bank B, *customer service* terdiri dari pekerja tetap dan pekerja kontrak, sementara di bank C *customer service* adalah pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*. Setelah diterbitkannya PBI mengenai *outsourcing*, bank memiliki panduan yang lebih tegas mengenai jenis pekerjaan yang dapat di*outsourc*e.

Tabel di atas memperlihatkan bahwa beberapa pekerja *outsourcing* ditempatkan pada jenis-jenis pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung. Sekalipun demikian, berdasarkan wawancara setidaknya ada 3 mekanisme yang ditempuh oleh manajemen bank saat menempatkan pekerja *outsourcing* di posisi-posisi tersebut yaitu:

- a. Meminta pekerja *outsourcing* untuk menandatangani perjanjian untuk menjaga kerahasiaan data.¹⁶ Hal ini ternyata juga diatur dalam Pasal 10 ayat (2.e.2) PBI No. 13/25/PBI/2011.
- b. Bank menerapkan manajemen risiko serta sistem informasi manajemen risiko untuk melindungi kepentingan nasabah dan terjaganya sistem perbankan secara khusus dan sistem keuangan secara keseluruhan.¹⁷ Dalam PBI No. 13/25/PBI/2011, hal ini diatur dalam keseluruhan Bab III mengenai Penerapan Manajemen Risiko.

¹⁶ Wawancara dengan B, Office Boy, pekerja *outsourcing* di Bank EI, Medan, 15 Oktober 2011 dan Wawancara dengan pengurus Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011

¹⁷ Salah satu regulasi yang mengatur tentang hal ini adalah *Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 6/18/DPNP tanggal 20 April 2004*:

- c. Tugas dan wewenang yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* tidak sama dan tidak sebesar wewenang yang diberikan kepada pekerja tetap.¹⁸ Di salah satu bank yang bagian kredit ada pekerja tetap dan pekerja *outsourcing*; pekerja tetap di bagian kredit misalnya, memiliki wewenang untuk memutuskan apakah seorang calon nasabah bisa menerima kredit, tetapi pekerja *outsourcing* hanya membantu *entry* data dan tidak memiliki wewenang untuk mengambil keputusan menyangkut nasabah. Di dalam PBI No. 13/25/PBI/2011 hal ini diatur dalam Pasal 5.

Dalam survei juga ditanyakan alasan responden memilih pekerjaannya saat ini, dan hasilnya menunjukkan bahwa 64.7% pekerja *outsourcing* mengatakan bahwa mereka tidak punya pilihan pekerjaan lain, sementara mayoritas responden pekerja tetap dan kontrak langsung memilih bekerja di bank karena statusnya dipandang lebih baik dibanding pekerjaan lain.

TABEL 11. Alasan Responden Memilih Kerja di Bank

Alasan	Proporsi Jumlah Pekerja (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	Outsourcing
Gaji tinggi	20.1	27.9	2.9
Relatif mudah pindah	-	-	6.6
Tidak ada pilihan pekerjaan lain	33.3	19.1	64.7
Status kerja di bank dipandang lebih baik	45.4	58.8	15.4
Waktu fleksibel	2.3	13.2	8.8
Dekat dengan keluarga	9.8	4.4	22.8
Pengaruh teman	5.2	2.9	5.1
Alasan lain (mayoritas jawaban: sesuai pendidikan)	10.3	5.9	1.5
Total (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas pekerja menandatangani perjanjian kerja (tertulis) baik dengan bank atau dengan PPJP. Perjanjian Kerja adalah bukti formal adanya hubungan kerja antara pekerja dengan majikan, dalam hal ini antara pekerja dengan bank atau dengan PPJP. Survei ini memperlihatkan bahwa sebanyak 33.9% pekerja tetap tidak

¹⁸ Wawancara dengan A, perempuan, pekerja *outsourcing* di bagian Agency Support, Bank G Medan, 16 Oktober 2011; wawancara dengan Y, pekerja tetap, pengurus SP/SB di bank D, Jakarta, 8 November 2011, Wawancara dengan T dan D, pekerja tetap, pengurus SP/SB di bank F, Jakarta, 8 November 2011, Wawancara dengan S, pekerja tetap, pengurus SP/SB di bank G, Jakarta, 13 Oktober 2011.

menandatangani perjanjian kerja, tetapi informasi dari para pekerja ataupun pengurus SP/SB menyatakan bahwa tidak adanya perjanjian kerja tidak dapat diartikan bahwa hubungan kerja yang terjadi tidak bersifat formal. Hal itu terjadi karena, ketika seorang pekerja ‘diangkat’ menjadi pekerja tetap, biasanya pekerja tersebut akan menerima Surat Keputusan (SK) Pengangkatan sebagai pekerja tetap dan secara otomatis akan mengikuti segala aturan yang telah berlaku di bank yang bersangkutan. Perjanjian Kerja justru lebih umum dibuat untuk pekerja kontrak atau pekerja *outsourcing*.

TABEL 12. Proporsi Responden yang Menandatangani Kontrak

Lama Kerja	Proporsi Jumlah Pekerja (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Menandatangani	64.4	98.5	96.3
Tidak menandatangani	33.9	1.5	2.9
Tidak ingat	0.6	-	-
Tidak menjawab	1.1	-	0.7
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Waktu kerja responden untuk pekerja tetap, pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* mayoritas berada pada waktu kerja normal yaitu 5 hari kerja, 40 jam per minggu. Khusus untuk pekerja *outsourcing*, ada 11% pekerja yang bekerja 6 hari per minggu. Pekerja *outsourcing* yang bekerja 6 hari per minggu umumnya bekerja pada bagian pramubakti, *cleaning service*, *security*, dan teknisi. Adapun pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* yang bekerja lebih dari 40 jam masing-masing sebesar 8,8% dan 23,6%; mereka bekerja di bagian *teller*, kliring, administrasi, *cleaning service*, pramubakti, *security*, dan *messenger*.

TABEL 13. Proporsi Hari Kerja Responden selama Seminggu

Proporsi Waktu Kerja	Proporsi Jumlah Pekerja (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Hari Kerja per minggu			
4	-	-	1.5
5	100.0	94.1	87.5

6	-	5.9	11.0
Jam Kerja per Minggu			
32	-	-	0.7
40	97.1	91.2	75.7
44 - 50	2.8	7.3	8.7
55 - 80	-	1.5	14.6
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Proporsi responden yang melakukan kerja shift terbanyak adalah pekerja *outsourcing* pada bagian *security*, *driver* dan *IT*. Sementara itu, proporsi pekerja *outsourcing* yang melakukan kerja lembur sebanyak 75%, lebih besar daripada proporsi pekerja tetap dan pekerja kontrak yang melakukan kerja lembur. Hal ini terkait dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh mayoritas pekerja *outsourcing* sebagaimana telah diuraikan di bagian terdahulu yaitu *driver*, *pramubakti*, *security* dan *cleaning service*.

TABEL 14. Proporsi Responden Melakukan Kerja Shift dan Kerja Lembur

Kerja Shift/Lembur	Proporsi Jumlah Pekerja (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Melakukan Kerja Shift			
Ya	1.7	1.5	21.3
Tidak	97.7	98.5	78.7
Tidak menjawab	0.6	-	-
Melakukan Kerja Lembur			
Ya	48.3	54.4	75.0
Tidak	51.7	45.6	25.0
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

3.3 Kondisi Kesejahteraan pekerja

Kondisi kesejahteraan pekerja yang dipotret dalam survei ini meliputi gaji, fasilitas dan asuransi. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat perbedaan gaji dan fasilitas yang diterima oleh pekerja tetap, pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*. Perbedaan ini terutama disebabkan

oleh perbedaan jenis pekerjaannya. Walaupun demikian, ditemui adanya kasus gaji pekerja *outsourcing* di bawah UMK.

Tabel di bawah ini menggambarkan rentang gaji pokok untuk setiap status hubungan kerja. Ternyata sebanyak 21 responden (15.4%) pekerja *outsourcing* menerima gaji pokok kurang dari Rp 1 juta. Mereka ini bekerja pada bagian pramubakti, *cleaning service*, *security*, teknisi, *messenger*, dan *property general service*. Tiga responden diantaranya sudah bekerja selama 5-10 tahun, sementara sisanya memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

Dari tabel gaji pokok ini tampak bahwa gaji pokok mayoritas (75,7%) pekerja *outsourcing* berada dalam kisaran Rp 1.000.001 – Rp 1,500.000, gaji pokok 77,9% pekerja kontrak berada dalam kisaran Rp 1,500.001 – Rp 2,500,000 dan gaji pokok mayoritas pekerja tetap (69,0%) dalam kisaran Rp 3,000,001 – Rp 7,500,000.

TABEL 15. Gaji Pokok Pekerja berdasarkan Status Hubungan Kerja

Rentang Gaji Pokok	Proporsi Jumlah Pekerja (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
< 1,000,000	-	-	15.4
1,000,001 – 1,200,000	-	4.4	29.4
1,200,001 – 1,500,000	-	8.8	46.3
1,500,001 – 2,000,000	2.9	10.3	7.4
2,000,001 – 2,500,000	12.1	67.6	0.7
2,500,001 – 3,000,000	5.2	5.9	-
3,000,001 – 5,000,000	32.8	2.9	0.7
5,000,001 – 7,500,000	36.2	-	-
7,500,001 – 10,000,000	8.6	-	-
> 10,000,000	2.3	-	-
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Selain gaji pokok, dilakukan pula pengumpulan data mengenai komponen upah lainnya yang kemudian dihitung ke dalam total gaji yang diterima. Komponen upah tambahan tersebut meliputi premi hadir, tunjangan masa kerja, tunjangan jabatan, uang makan, uang transport, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya. Secara proporsional, terdapat konsistensi antara gaji pokok dan gaji total yang merupakan penggabungan dari gaji pokok dengan komponen upah

lainnya. Artinya, gaji total pekerja *outsourcing* masih tetap yang paling rendah diantara ketiga kategori pekerja, dan gaji total pekerja tetap adalah yang paling tinggi diantara ketiga kategori pekerja. Gaji total dari 84,6% pekerja *outsourcing* berkisar antara Rp 1,000,001 – Rp 2,000,000. Gaji total dari 77,9% pekerja kontrak berkisar antara Rp 2,000,001 – Rp 3,000,000 dan gaji total dari 77,1% pekerja tetap berkisar antara Rp 3,000,001 – Rp 10,000,000.

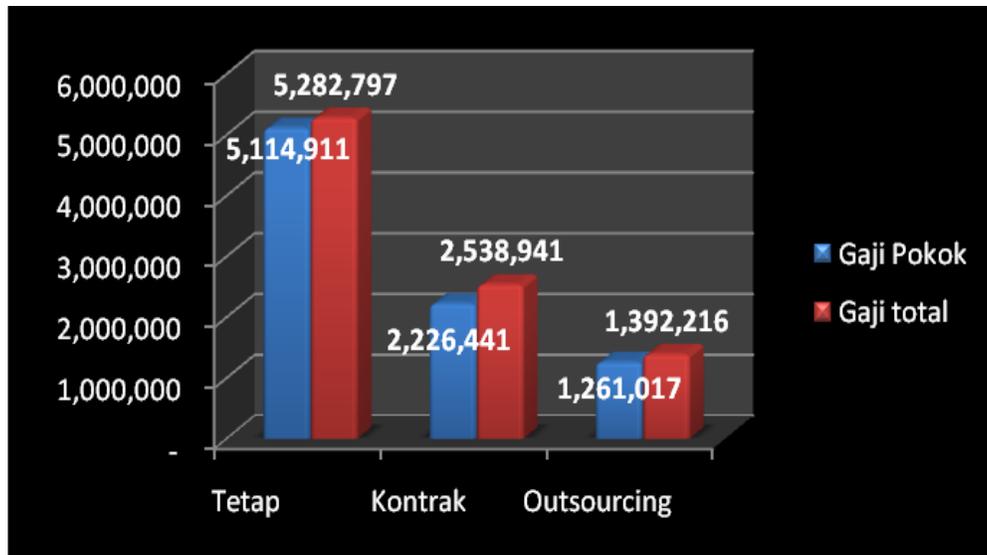
TABEL 16. Gaji Total Pekerja berdasarkan Status Hubungan Kerja

Rentang Total Penerimaan (Rp)	Proporsi Jumlah Pekerja (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
< 1,000,000	-	-	11.8
1,000,001 – 1,200,000	-	1.5	18.4
1,200,001 – 1,500,000	-	2.9	43.4
1,500,001 – 2,000,000	-	8.8	22.8
2,000,001 – 2,500,000	9.8	38.2	1.5
2,500,001 – 3,000,000	9.2	39.7	0.7
3,000,001 – 5,000,000	32.2	7.4	1.5
5,000,001 – 7,500,000	32.8	1.5	-
7,500,001 – 10,000,000	12.1	-	-
> 10,000,000	4.0	-	-
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Berikut rata-rata gaji pokok dan gaji total pekerja tetap, pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*.

GAMBAR 7. Rata-rata Gaji pokok dan Gaji Total Pekerja Tetap, Pekerja Kontrak dan Pekerja *Outsourcing*



Sumber: Hasil Survei, 2011

Gambar di atas memperlihatkan bahwa rata-rata gaji pokok pekerja *outsourcing* 43,4% lebih rendah dibandingkan pekerja kontrak dan 75,4 % lebih rendah dibandingkan pekerja tetap; sementara gaji total pekerja *outsourcing* 45,2% lebih rendah dibandingkan pekerja kontrak dan 74,6% lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap.

Survei ini menemukan bahwa rendahnya rata-rata gaji pokok dan gaji total pekerja *outsourcing* terjadi karena:

- Secara umum, mayoritas pekerja *outsourcing* mengisi tingkat–tingkat terendah pekerjaan di sektor perbankan dengan standar gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja kontrak dan pekerja tetap. Hal ini terutama karena pekerja *outsourcing* memiliki tingkat pendidikan lebih rendah daripada yang lain. Dalam hal jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* sama, perbedaan gaji terjadi karena perbedaan kewenangan antara kedua pekerja.
- Masa Kerja. Survei menemukan bahwa mayoritas pekerja yang dipekerjakan sebelum tahun 2004 adalah pekerja tetap, karena itu gaji pokok dan gaji totalnya lebih tinggi daripada pekerja *outsourcing* karena peningkatan gaji didasarkan pada masa kerja. Di sisi lain, mayoritas pekerja *outsourcing* direkrut setelah tahun 2004, dan gaji mereka terus berada di tingkat upah minimum.
- Status Hubungan Kerja. Pekerja kontrak langsung dan pekerja tetap memiliki hubungan kerja langsung dengan pihak bank, sedangkan pekerja *outsourcing* dipekerjakan oleh PPJP. Masing–masing PPJP menentukan tingkat gaji yang berbeda

untuk para pekerja mereka. Survei menemukan kasus-kasus ini terjadi untuk pramubakti dan petugas keamanan. Sebagai contoh, 44,8% pekerja *outsourcing* memiliki gaji pokok di bawah UMK, sementara 30,2% dari pekerja *outsourcing* memiliki gaji total di bawah UMK. Selain itu, 15,4% pekerja *outsourcing* dan 1,5% pekerja kontrak langsung tidak menerima jaminan sosial dari majikan mereka.

Selain upah, terdapat perbedaan yang cukup signifikan terkait tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*. Perbedaan yang ada disebabkan oleh perbedaan ‘majikan’ yaitu bank bagi pekerja tetap dan kontrak dan PPJP bagi pekerja *outsourcing*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perbedaan ini terjadi karena perbedaan status hubungan kerja. Perbedaan tunjangan yang tampak sangat signifikan adalah tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

TABEL 17. Fasilitas yang Diterima Pekerja berdasarkan Status Hubungan Kerja

Jenis Fasilitas yang Diterima	Proporsi Jumlah Responden (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Tunjangan Hari Raya	99.4	100	95.6
Rekreasi	73.6	66.2	12.5
Seragam	67.2	82.4	77.9
Makan	1.1	-	-
Antar jemput	-	-	-
Tempat tinggal	15.5	-	-
Makanan tambahan	4.6	4.4	-
Kesehatan	97.7	88.2	79.4
Rawat jalan	99.4	85.3	72.1
Rawat inap	99.4	75.0	70.6
General check-up	73.0	7.4	7.4
Kacamata	95.4	10.3	5.9
Perawatan gigi	92.0	11.8	5.1
Kesehatan lain (melahirkan, dll)	9.2	7.4	5.1
Dana pensiun	81.6	-	1.5
Tunjangan cuti	45.4	11.8	24.3
Tunjangan lainnya	16.7	1.5	1.5

Sumber: hasil survei, 2011

Begitu pula halnya dengan pendapatan lain yang diterima dari bank, yaitu yang berkaitan dengan insentif, jasa produksi dan lain-lain; hanya diterima oleh pekerja tetap karena jenis-jenis pekerjaan dimana ada pekerja tetap memang merupakan jenis pekerjaan yang memungkinkan pekerja mendapatkan insentif, jasa produksi dan bonus lainnya, sedangkan jenis-jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja *outsourcing* (*driver*, satpam, pramubakti, *cleaning service*) tidak memungkinkan pekerja mendapatkan insentif, jasa produksi dan bonus. Berikut adalah hasil survei yang memperlihatkan proporsi pekerja yang menerima bonus, jasa produksi ataupun bonus lainnya.

TABEL 18. Pendapatan Lain yang Diterima Pekerja dari Bank

Jenis Pendapatan	Proporsi Jumlah Responden (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Insentif/bonus	13.2	14.7	2.2
Jasa produksi	79.9	17.6	2.9
Bonus lain	2.9	57.4	5.9
Tidak mendapat	15.5	26.5	89.0

Sumber: hasil survei, 2011

Dari kedua tabel di atas dapat disimpulkan bahwa 2 faktor lain yang menyebabkan pekerja *outsourcing* menerima tunjangan dan fasilitas yang lebih rendah daripada pekerja tetap adalah:

- Setiap bank memiliki kebijakan berbeda pada penyediaan fasilitas bagi para pekerja mereka.
- Jenis-jenis pekerjaan dan posisi pekerja menentukan jenis tambahan pendapatan yang diterima dari bank, seperti *insentive* atau bonus dari laba bank '(jasa produksi).

Selanjutnya, gambaran mengenai pemotongan gaji baik oleh bank maupun PPJP menunjukkan bahwa mayoritas potongan gaji ditujukan untuk membayar iuran Jamsostek yang merupakan kewajiban pekerja yang menjadi anggota Jamsostek dan besarnya tidak lebih dari Rp 100,000 per bulan. Responden pekerja tetap umumnya gajinya dipotong untuk iuran Jamsostek, iuran serikat pekerja (bagi anggota saja), PPh Pasal 21 dan dana pensiun.

TABEL 19. Proporsi Pekerja yang Mengalami Pemotongan Gaji

Potongan Gaji	Proporsi Jumlah Responden (orang)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Ada potongan	93.1	39.7	75.7
Tidak ada potongan	-	11.8	12.5
Tidak tahu	6.9	48.5	11.8
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Adanya pekerja yang tidak mengalami pemotongan gaji untuk jamsostek mengindikasikan bahwa ada pekerja yang tidak menjadi anggota Jamsostek. Hal ini ternyata sejalan dengan temuan mengenai keanggotaan Jamsostek (dibuktikan dengan kepemilikan kartu Jamsostek). Di antara 3 kelompok pekerja, sementara 100% pekerja tetap menjadi peserta Jamsostek, ada 4.4% pekerja *outsourcing* yang tidak menjadi pekerja Jamsostek dan 11% yang menyatakan tidak tahu/tidak jawab sebagaimana ditunjukkan oleh tabel berikut ini.

TABEL 20. Proporsi Keanggotaan Jamsostek

Potongan Gaji	Proporsi Jumlah Responden (orang)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Anggota	100.0	98.5	84.6
Tidak menjadi anggota	-	-	4.4
Tidak tahu	-	-	10.3
Tidak menjawab	-	1.5	0.7
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Selain iuran Jamsostek, responden pekerja tetap dan pekerja kontrak langsung juga memiliki asuransi non Jamsostek yang biasanya dibayarkan oleh perusahaan (bank) tempatnya bekerja, dan asuransi tersebut umumnya dikeluarkan oleh bank tempatnya bekerja. Beberapa responden memiliki asuransi tambahan yang dibayarkan secara personal.

TABEL 21. Proporsi Kepemilikan Asuransi selain Jamsostek

Kepemilikan Asuransi non	Proporsi Jumlah Responden (orang)
--------------------------	-----------------------------------

Jamsostek	Tetap	Kontrak Langsung	Outsourcing
Memiliki	77.6	64.7	9.6
Tidak memiliki	22.4	35.3	89.0
Tidak jawab	-	-	1.5
TOTAL (N)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

3.4 Pekerja *Outsourcing* di Subsektor Perbankan

Dalam bab ini akan diuraikan berbagai bentuk *outsourcing* tenaga kerja dan kondisi pekerja *outsourcing*, khususnya yang terkait dengan perjanjian kerja, hubungan kerja dengan PPJP, informasi untuk mendapatkan pekerjaan, nama PPJP dan jenis pekerjaan yang disediakan.

Secara umum, 96.3% responden pekerja *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan PPJP masing-masing; 76.5% diantaranya memiliki panjang perjanjian rata-rata 12-24 bulan, dengan perpanjangan perjanjian kerja umumnya sebanyak 1-3 kali. Terkait dengan biaya yang dibayarkan untuk mendapatkan pekerjaan, 16.2% responden membayar biaya pelatihan dan seragam.

TABEL 22. Perjanjian Kerja Pekerja *Outsourcing*

Perjanjian Kerja	Proporsi Pekerja <i>Outsourcing</i>	
	(orang)	(%)
Tandatangan Perjanjian Kerja		
Menandatangani	131	96.3
Tidak menandatangani	4	2.9
Tidak ingat	-	-
Tidak jawab	1	0.7
Panjang Perjanjian Kerja		
1 – 6 bulan	5	3.7
6 – 12 bulan	23	16.9
12 – 24 bulan	104	76.5
Perjanjian Kerja ke		
1	29	21.3
2	48	35.3
3	21	15.4
4	12	8.8

5 - 10	9	6.5
Tidak ingat	15	11.0
Tidak jawab	2	1.5
Biaya mendapat pekerjaan		
Ada biaya	22	16.2
Tidak ada biaya	114	83.8

Sumber: hasil survei, 2011

Tabel di atas juga memperlihatkan bahwa sebanyak 15,3% pekerja *outsourcing* dikontrak antara 4 – 10 kali. Perpanjangan kontrak secara terus-menerus ini memperlihatkan bahwa terjadi pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pelanggaran itu bisa terjadi karena disengaja akibat lemahnya pengawasan oleh Kementerian Tenaga Kerja atau karena interpretasi PPJP mengenai pasal tersebut.

Mayoritas (94.9%) responden memiliki PKWT dengan PPJP, dan hanya satu responden yang memiliki hubungan kerja tetap (PKWTT) dengan PPJP. Satu orang responden ini adalah pekerja pada bidang *IT* yang telah bekerja selama 8 tahun. Pekerja ini juga pernah mengalami perubahan *user*, walaupun tidak diketahui lebih jauh apakah *user* tersebut masih bergerak pada bidang perbankan atau lainnya, mengingat jenis pekerjaan *IT* juga banyak dibutuhkan oleh bidang-bidang usaha di luar perbankan.

TABEL 23. Hubungan Kerja Pekerja *Outsourcing* dengan PPJP

Kontrak	Proporsi Pekerja <i>Outsourcing</i>	
	(orang)	(%)
Pekerja harian lepas	1	0.7
PKWT	129	94.9
Tetap	1	0.7
Tidak menjawab	5	3.7
Total (N)	136	100.0

Sumber: hasil survei, 2011

Dalam skala besar dan jangka panjang, PKWT dengan PPJP yang bersifat terus-menerus ini akan berdampak negatif terhadap kondisi angkatan kerja karena dua hal:

1. Tidak adanya kepastian kerja bagi pekerja karena PPJP bisa dengan mudah tidak meneruskan hubungan kerja dengan cara tidak memperpanjang/memperbarui kontrak kerja. Dalam situasi dimana jumlah pencari kerja lebih banyak dibanding ketersediaan lowongan kerja, keputusan untuk memperpanjang/memperbarui kontrak memang lebih banyak ditentukan oleh PPJP daripada oleh pekerja.
2. Upah pekerja akan terus berada di level upah minimum atau tidak jauh dari level tersebut, pun untuk pekerja yang ‘masa kerjanya’ sebenarnya sudah cukup panjang, karena dalam menentukan upah, PPJP kemudian menghitung masa kerjanya berdasarkan dimulainya PKWT terbaru, bukan dari total masa kerja riil pekerja yang bersangkutan. Dalam jangka panjang dan skala besar, upah pekerja yang terus-menerus berada dalam skala upah minimum tentu akan menyebabkan pekerja tidak sejahtera sebab upah minimum adalah standard upah untuk pekerja lajang, sementara pekerja yang dikontrak 4 – 10 kali kemungkinan besar sudah menikah.

Dalam hal sistem rekrutmen, 94.1% pekerja *outsourcing* direkrut melalui agen penyalur, sementara 5.1% pekerja *outsourcing* direkrut langsung oleh bank. Mayoritas responden (80.1%) mengatakan bahwa informasi mengenai pekerjaan dan PPJP diperoleh melalui teman, saudara, kerabat, atau tetangga; sementara dari sisi profil PPJP, 98.5% responden direkrut oleh PPJP yang berbadan hukum dan hanya 1.5% yang direkrut oleh perorangan (bukan PPJP yang berbadan hukum).

TABEL 24. Rekrutmen Pekerja *Outsourcing*

Rekrutmen	Proporsi Pekerja <i>Outsourcing</i>	
	(orang)	(%)
Mekanisme rekrutmen		
Langsung ke bank	7	5.1
Melalui agen penyalur	128	94.1
Cara lainnya	1	0.7
Jenis penyalur		
Badan hukum	134	98.5
Perorangan	2	1.5
Identitas penghubung pada PJPP		
Pensiunan staf bank	1	0.7

Staf perusahaan/yayasan	7	5.1
Lainnya	1	0.7
Cara memperoleh informasi mengenai agen (PJPP)		
Kerabat/saudara/teman/tetangga	109	80.1
Internet/surat kabar	4	2.9
Agen penyalur sebelumnya	3	2.2
Bank (user)	3	9.6
Kampus	2	1.5
Usaha sendiri	2	1.5
Aparat kelurahan	1	0.7

Sumber: hasil survei, 2011

Praktik rekrutmen yang langsung dilakukan oleh bank ini dialami oleh A, seorang pekerja *outsourcing*.

Ketika pertama kali melamar ke bank G pada Maret 2008, A diwawancara oleh staf HRD bank G, dan setelah diterima kemudian disalurkan ke PT. AM dan selanjutnya hubungan kerjanya adalah dengan PT. AM.

(Sumber: Wawancara dengan A, perempuan pekerja *outsourcing* di bagian Agency Support Bank G di Medan, 16 Oktober 2011)

Kadang-kadang, sebagaimana disampaikan oleh Ibu I, seorang pemilik PPJP, test tahap awal dilakukan oleh PPJP, tapi kemudian wawancara yang merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen dilakukan oleh pihak bank.

“... kalau dulu itu, bank hanya meminta kuota jumlah pekerja saja, lalu yang melakukan wawancara, bahkan pelatihan itu mereka. Tapi, jika sudah ada kepercayaan terhadap PPJP, perusahaan akan menyerahkan fungsi rekrutmen yaitu wawancara dan test calon pekerja pada PPJP... Kalau kerjasama mungkin sudah lebih dari lima tahun (kepercayaan akan timbul sendiri). PPJP yang akan melakukan *psiko-test*, *test administrasi*, tapi terakhir *last minute* bank yang akan menentukan lewat wawancara akhir, sebab kadang-kadang pihak bank juga ingin tahu langsung bagaimana wajahnya (calon pekerja), cocok atau tidak dengan sistem kerja bank, melalui jalur wawancara.”¹⁹

¹⁹ Wawancara dengan pengurus Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011

Sementara itu, terkait dengan persyaratan bahwa PPJP harus berbadan hukum, hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan pengurus asosiasi PPJP.

“... Pada dasarnya, industri perbankan itu industri yang *highly regulated*, institusi yang penuh dengan aturan main. PPJP yang bermain pun sudah jelas memiliki kualifikasi tertentu, ijin-ijin yang sudah dilengkapi, bahkan persyaratan tender pun rumit. Karena pihak bank menyeleksi dengan ketat, otomatis (PPJP) akan mengikuti aturan main. Indikasinya, mereka pun sudah mempelajari regulasinya yang ketat... dari sini saja, kita sudah dapat menarik pemahaman bahwa orang-orang di sektor (perbankan) ini sudah memahami aturan mainnya. Dimana, penyalur atau agen umumnya adalah orang yang pernah bekerja di perbankan dan memahami aturan mainnya.”²⁰

Adanya ketentuan bahwa PPJP harus berbadan hukum ini, selain sesuai dengan Kepmen 101/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh juga terkait dengan persyaratan yang terperinci untuk bisa menyalurkan pekerja ke subsektor perbankan sebagaimana diatur dalam PBI 13/25/PBI/2011. Tetapi, sementara di satu sisi ada ketentuan bahwa PPJP harus berbadan hukum, melalui survei ini ditemukan bahwa terdapat 5.1% (2 orang) pekerja *outsourcing* yang disalurkan oleh perorangan. Hal itu jelas merupakan pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tersebut di atas.

PPJP-PPJP yang ditemukan dalam penelitian ini umumnya menyalurkan pekerja di beberapa bank sekaligus dengan berbagai jenis pekerjaan. Sebaliknya, satu bank juga umumnya menggunakan lebih dari satu PPJP untuk berbagai jenis pekerjaan. Berikut adalah beberapa contoh PPJP dan bank yang menggunakan pekerja *outsourcing*.

TABEL 25. Nama PPJP, Jenis Pekerjaan yang Disalurkan dan Nama Bank Pengguna

Nama Agen	Pekerja disalurkan (orang)	Keterangan	
		Jenis Pekerjaan	Nama Bank
1. PT. BNSP	14	<i>Security</i>	B, E
2. PT. IPM	13	<i>Collection, Messenger, Pramubakti, Property General Service</i>	F
3. PT. SI	12	<i>Driver, Pramubakti</i>	A
4. PT. GUN	8	<i>Security</i>	B
5. PT. BSP	6	<i>Security</i>	E,D, A,F

²⁰ Wawancara dengan pengurus Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011

6.	PT. DPI	6	Administrasi, <i>Cleaning Service</i> , IT, Pramubakti, Teknisi	B
7.	PT. AMP	5	<i>Cleaning service</i> , Teknisi	B
8.	PT. IR	5	<i>Driver</i>	E, D, C
9.	PT. KPSG	5	<i>Customer Service</i> , <i>Driver</i> , Pramubakti	A
10.	PT. NSA	5	<i>Security</i>	B
11.	PT. MP	4	<i>Messenger</i>	B
12.	PT. TRAC	4	<i>Driver</i>	B
13.	PT. T	3	<i>Driver</i>	D, F

Sumber: hasil survei, 2011

Tabel di atas memperlihatkan bahwa beberapa bank dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu PPJP. Sekalipun demikian, karena survei ini ditujukan kepada pekerja dan bukan kepada manajemen, tabel di atas tidak dapat sampai pada kesimpulan bahwa hanya PPJP-PPJP itulah yang ada di bank-bank yang tercantum dalam tabel diatas. Bisa jadi, bank B misalnya, menggunakan beberapa PPJP lain selain PT. BNSP, PT. GUN, PT AMP dan PT. NSA; atau bank E yang kemungkinan juga menggunakan PPJP-PPJP lain selain PT. BNSP, PT. BSP, PT. IR, PT. ASSA Rent, PT. DGS, PT. M dan PT. PC.

Hasil survei ini juga menunjukkan bahwa perubahan tugas, perubahan user, perubahan PPJP dan Perubahan Status Hubungan Kerja pada pekerja *outsourcing* relatif jarang terjadi.

TABEL 26. Perubahan Tugas, *User*, PPJP dan Status Hubungan Kerja yang dialami Pekerja *Outsourcing* (N=136)

Perubahan	Proporsi Pekerja OS	
	(orang)	(%)
Pernah mendapat perubahan tugas pada bank yang sama	13	9.6
Pernah mengalami perubahan <i>user</i>	11	8.1
Pernah mengalami perubahan agen penyalur	21	15.4
Perubahan status hubungan kerja	3	2.2
Harian ke bulanan	1	0.7
Kontrak ke Outsourcing	1	0.7
Tetap ke Outsourcing	1	0.7

Sumber: hasil survei, 2011

Perubahan tugas yang dialami pekerja *outsourcing* pada bank yang sama (yang biasa disebut mutasi) sepenuhnya merupakan kebijakan bank sebagai pengguna.

Seorang pekerja *outsourcing* yang bekerja sebagai pramubakti mengatakan bahwa selama bekerja di bank E di Medan, dia sudah 3 kali mengalami pemindahan tugas. Pertama sebagai *office boy* di bagian sekretaris cabang, kemudian sebagai *office boy* di bagian personalia, dan terakhir sebagai *office boy* di bagian administrasi kredit. Di bagian-bagian yang berbeda itu, tugas B tidak berubah, yaitu memfotocopy arsip/dokumen (*hard copy*) dan mengantarkan dokumen-dokumen itu ke bagian yang lain. Mutasi itu tidak berdampak pada upah yang diterimanya.

(Wawancara dengan B, *office boy*, pekerja *outsourcing* di Bank E di Medan, 15 Oktober 2011 dan Wawancara dengan pengurus Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011)

Berbeda dengan mutasi yang dialami oleh B, mutasi yang dialami oleh A terjadi karena kebijakan baru yang diterapkan oleh perusahaan menyatakan bahwa posisi yang saat itu ditempati oleh A adalah posisi yang seharusnya diisi oleh pekerja permanen.²¹

Pada Maret 2008, A melamar di bank G untuk posisi *Telecalling* (penagihan *by phone*) dan mulai masuk kerja di Bank G pada Maret - September 2008. Setelah itu ia dipindah ke bagian ArCo (*area coordinator*) yaitu bagian koordinator orang-orang lapangan. Tak lama kemudian, keluar kebijakan bahwa staf ArCo harus orang-orang permanen sehingga pada 2009 A kemudian dipindahkan ke bagian *agency support*, masih terkait dengan ArCo tapi khusus menangani administrasinya.

²¹ Wawancara dengan A, perempuan, pekerja *outsourcing* di bagian Agency Support, Bank G, Medan, 16 Oktober 2001;

Kebijakan yang diambil oleh bank G sebagaimana kasus di atas sekaligus menunjukkan bahwa masing-masing bank memiliki kebijakan, bagian-bagian mana diisi oleh pekerja *outsourcing* dan bagian mana yang hanya boleh ditempati oleh pekerja tetap/permanen.

Sama seperti perubahan tugas (mutasi), perubahan PPJP yang dialami oleh 15.4% responden merupakan kebijakan bank yang diputuskan sepihak. Biasanya, pekerja diberitahu bahwa mereka dipindahkan ke PPJP lainnya setelah ada perjanjian antara bank dengan PPJP baru. Alasan pemindahan PPJP biasanya adalah kontrak antara PPJP lama dengan bank telah habis atau tender penyediaan pekerja *outsourcing* dimenangkan oleh PPJP baru. Inilah yang terjadi dalam kasus pekerja *outsourcing* A dan pekerja *outsourcing* B.

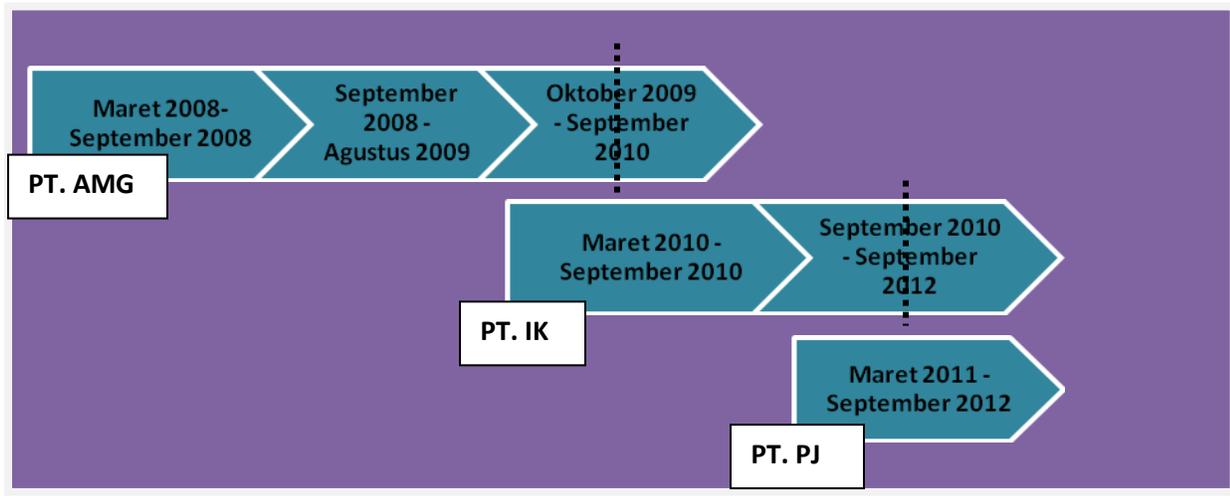
Pekerja A menyatakan bahwa sejak Maret 2008 hingga Oktober 2011 dia telah mengalami perubahan hubungan kerja dengan 3 PPJP. Pertama yaitu periode Maret –September 2008: kontrak dengan PPJP yang bernama PT. AMG. Kontrak itu dilanjutkan dengan perpanjangan kontrak dengan PT. AMG untuk periode September 2009 – Agustus 2009. Setelah itu ada jeda selama 30 hari, lalu tanda tangan pembaruan kontrak pada Oktober 2009 – September 2010. Tetapi di tengah kontrak yang ketiga, yaitu pada Maret 2010 kontrak antara PT AMG dengan bank G berakhir. Bank ini kemudian membuat kontrak baru dengan PT. IK sehingga semua pekerja *outsourcing* yang tadinya terikat perjanjian kerja dengan PT. AMG kemudian dialihkan hubungannya kepada PT. IK. A kemudian menandatangani PKWT baru dengan PT. IK untuk jangka waktu Maret 2010 – September 2010. Kontrak itu diperpanjang untuk periode September 2010 – September 2012. Yang menarik adalah, dalam PKWT antara pekerja *outsourcing* dengan PT. AMG ternyata ada klausul yang menyatakan bahwa:

“... Kalau ada pengalihan semacam itu maka pekerja *outsourcing* tidak akan mendapat pesangon dan tidak ada pembayaran gaji di muka. Begitu juga sebaliknya, kalau pekerja *outsourcing* memutuskan hubungan kerja atau keluar selama masih kontrak maka pekerja *outsourcing* tidak harus mengembalikan apapun baik kepada bank maupun kepada PT. AMG...”

(Wawancara dengan A, perempuan, pekerja *outsourcing* di bagian Agency Support, Bank G Medan, 16 Oktober 2001)

Berikut adalah gambaran kontrak A dengan 3 PPJP:

GAMBAR 8. Kasus Perubahan PPJP yang Dialami A



Catatan: Garis Vertikal putus-putus menunjukkan bahwa kontrak itu diputuskan sebelum selesai.

Kasus pengalihan hubungan kerja yang dialami oleh A ini sudah diatur dalam Pasal 61 ayat 3 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh. Menurut A, pengalihan dari PT. IK ke PT. PJ justru berdampak positif berupa peningkatan gaji.²²

“... Gaji ada perubahan. Sekarang perhitungan gaji lebih jelas. *Performance* juga diperhitungkan. Malah saya nggak sadar gaji udah naik jadi segini, sampai saya tanya ‘nih bener nih, gaji saya segini?’. Jadi tahun ini gaji saya sudah naik dua kali. Yang pertama naik 10% dari 1 juta waktu di PT. AMG. Kontrak yang kedua dengan PT. AMG gaji saya naik menjadi Rp 1,35 juta. Ketika ada peralihan ke PT. IK, naik lagi menjadi Rp 1,4 juta. Setelah itu, di PT. IK, gaji naik lagi sebesar 10% pada bulan juli menjadi Rp 1,573 juta. Kemudian pada September 2011, di PT. PJ, gaji naik lagi menjadi Rp 1,8 juta tanpa harus negosiasi...”

Berikut adalah kasus B yang menggambarkan perubahan status hubungan kerja:

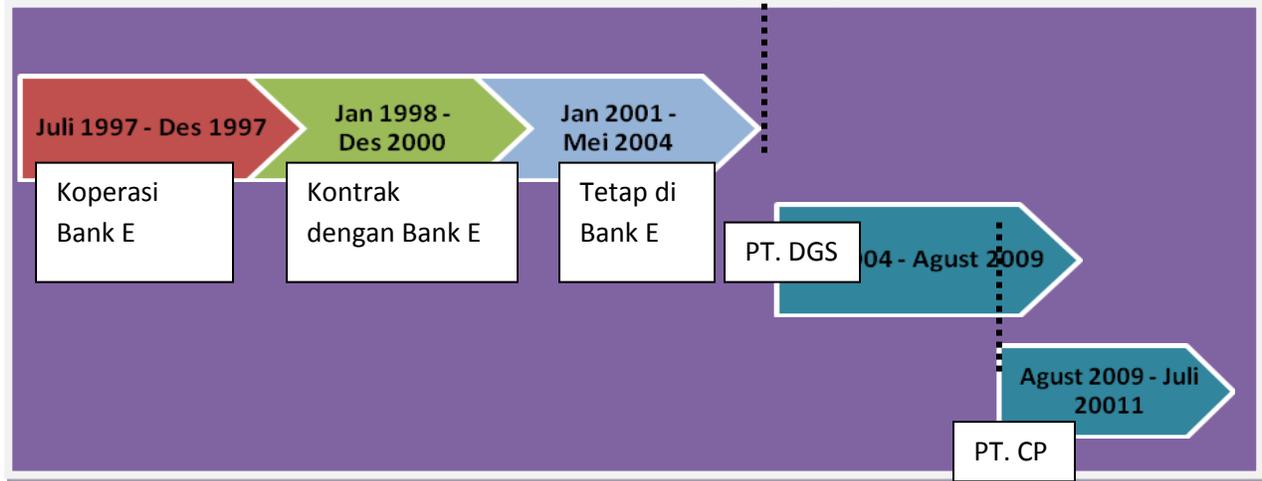
²² Wawancara dengan A, perempuan, pekerja *outsourcing* di bagian Agency Support, Bank G Medan, 16 Oktober 2001

Berbeda dengan A yang sejak awal status hubungan kerjanya adalah *outsourcing*; B, pekerja *outsourcing* bagian *office boy* awalnya adalah pekerja tetap/permanen di Bank E. B pertama kali masuk ke Bank E pada Juli 1997. Saat itu dia direkrut oleh Koperasi Bank E, tanpa ada kontrak kerja. Karena direkrut oleh koperasi, maka statusnya adalah karyawan koperasi. Setelah bekerja selama 6 bulan, pada Januari 1998 hubungan kerjanya dialihkan menjadi kontrak langsung dengan Bank E. Kontrak ini diperpanjang yaitu pada periode: Januari 1998 – Desember 1998, Januari 1999 – Desember 1999 dan kemudian Januari 2000 - Desember 2000. Pada Januari 2001, B diangkat menjadi karyawan tetap di Bank E atas usulan bagian admin kredit, tapi masih sebagai *office boy*. Pengangkatan itu juga dialami oleh pekerja lain yang masa kerjanya sudah 2 tahun atau lebih. Pada saat yang sama ada juga sopir dan satpam yang diangkat menjadi pekerja tetap/permanen. Pada periode ini, B sempat dimutasi ke bagian sekretaris cabang dan *office boy* bagian personalia. Pada Mei/Juni 2004, di bank E diadakan LVSS, program pensiun sukarela. Sebenarnya tidak terlalu sukarela karena waktu itu sempat ada ancaman, kalau tidak ada yang mengundurkan diri maka semuanya akan ‘dibabat habis’ atau di PHK. Program pensiun sukarela ini hanya berlaku untuk satpam ke bawah (termasuk *office boy* dan *cleaning service*). Akhirnya semua orang yang berada dalam posisi itu mengundurkan diri. B yang masa kerjanya 6 tahun menerima pesangon sekitar 26 juta. Para pekerja yang di PHK kemudian diserahkan kepada PT. DGS sebagai penyalur tenaga kerja. PT DGS ini masih memiliki kaitan dengan Bank E. Dana pensiun Bank E memiliki saham di perusahaan ini. DGS sendiri adalah perusahaan yang didirikan oleh para pensiunan Bank E. DGS ini usaha pokoknya adalah usaha *leasing*, tapi mempunyai sub usaha *outsourcing*. B dikontrak oleh PT. DGS antara Juli 2004 – 2009 dengan 5 kali kontrak. Panjangnya kontrak ini disesuaikan dengan panjangnya kontrak kerja antara PT. DGS dengan bank E. Setelah masa kontrak DGS dengan bank E berakhir, para karyawan *outsourcing* dialihkan ke penyalur lain yaitu PT. PC, tanpa pesangon. Dalam proses perubahan/pemindahan dari PT. DGS ke PT. PC, para karyawan diundang oleh PT. PC. Pihak Bank E hanya memberitahukan bahwa PT. PC adalah pemenang tender *outsourcing*. Berbeda dengan PT. DGS yang masih memiliki hubungan baik personal maupun modal dengan Bank E?, PT. PC tidak memiliki hubungan apapun dengan Bank E. Adapun kontrak dengan PT. CP berjalan pada periode Agustus 2009 – Juli 2010, dan dilanjutkan pada Agustus 2010 – Juli 2011.

(Wawancara dengan B, *office boy*, pekerja *outsourcing* di Bank E, Medan, 15 Oktober 2011 dan Wawancara dengan pengurus Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011)

Berikut adalah gambaran kontrak kerja B dengan Bank E, PT. DGS dan PT. CP:

GAMBAR 9. Kasus Perubahan Status Hubungan Kerja dan Perubahan PPJP



Keterangan: Garis Vertikal putus-putus menunjukkan bahwa kontrak kerja itu diputuskan sebelum selesai

Berbeda dengan A, B bukan hanya mengalami perpindahan PPJP tapi juga perubahan status hubungan kerja; dari yang semula kontrak langsung dengan Bank E berubah menjadi tetap kemudian menjadi *outsourcing*. Perubahan status hubungan kerja yang terakhir itu berdampak pada penurunan gaji dan tunjangan yang didapatkan oleh B sebagaimana tampak pada tabel berikut:

TABEL 27. Perbandingan Gaji dan Tunjangan yang Diterima Oleh Pekerja Tetap dan Pekerja *Outsourcing*

Gaji dan Kesejahteraan	Tetap	Outsourcing (PT. DGS)
Gaji	Di atas UMK	UMK
Perhitungan Lembur	Dihitung dari gaji <i>gross</i> (Gaji pokok ditambah tunjangan tetap)	Dihitung dari UMK
Uang makan	Ada	Tidak ada
Uang transport	Ada	Tidak ada

Sumber: Hasil Survei 2011

Sebagaimana uraian di bagian terdahulu dari laporan ini, rata-rata gaji pokok dan gaji total pekerja *outsourcing* lebih rendah dibandingkan dengan pekerja kontrak dan pekerja tetap. Sementara itu kasus B justru memperlihatkan bahwa rendahnya gaji yang diterima oleh pekerja *outsourcing* bukan hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas. Perubahan status hubungan kerja dari tetap menjadi *outsourcing* yang disertai dengan penurunan gaji perubahan perhitungan upah lembur dan penurunan tunjangan yang diterima oleh pekerja memperlihatkan bahwa status hubungan kerja itu sendiri berdampak pada rendahnya gaji dan tunjangan yang diterima dibandingkan dengan pekerja tetap.

Terkait dengan upah pekerja *outsourcing* yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja tetap, uraian di bagian awal penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja *outsourcing* tidak mengalami pemotongan upah. Kalaupun ada, pemotongan upah itu dilakukan untuk membayar iuran Jamsostek. Di sisi lain, dalam bisnis penyaluran tenaga kerja sudah jamak diketahui bahwa PPJP menerima *manajemen fee* dari bank yang besarnya dihitung per kepala, dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Terkait dengan pemotongan upah pekerja *outsourcing*, pengurus asosiasi A menyatakan bahwa asosiasi tersebut melarang anggotanya memotong upah pekerja *outsourcing* sebab mereka telah menerima *manajemen fee*.²³

Survei ini memang tidak memperlihatkan bahwa ada pekerja *outsourcing* yang berubah status hubungan kerjanya menjadi pekerja tetap, tetapi wawancara dengan pekerja *outsourcing*, pengurus PPJP dan pengurus SP/SB memperlihatkan bahwa perubahan status itu sangat mungkin terjadi.

²³ Wawancara dengan pengurus Asosiasi A, organisasi PPJP di Jakarta, 09 November 2011.

Kasus I:

Ibu V, mantan pengurus SP/SB bank A menyatakan bahwa pada tahun 2007, di divisi tempatnya bekerja, ada 10 orang pekerja *outsourcing*, tetapi pada 2011, salah satu anak buahnya yang semula berstatus pekerja *outsourcing* ternyata telah berubah status hubungan kerja menjadi tetap, dan mantan anak buahnya yang lain menyatakan bahwa pada akhir 2011 itu, jumlah pekerja *outsourcing* di divisi itu tinggal 2 orang. Yang lain, selain dipindahkan ke kantor lain, ada juga yang diangkat menjadi pekerja tetap.

Kasus II

Sementara itu A, seorang pekerja *outsourcing* di Bank G menyatakan bahwa di bank tempat dia bekerja, para pekerja *outsourcing* dengan latar belakang pendidikan S1 punya kesempatan untuk diangkat menjadi pekerja tetap setelah melalui beberapa tahap test. Saat ini A bekerja sambil kuliah untuk mendapatkan gelar S1 agar memiliki kesempatan tersebut. Bank G tempat dia bekerja mendukung upayanya tersebut dengan memberikan waktu kepada A mengatur waktu kerjanya agar bisa kuliah, bahkan memberikan ijin meninggalkan kantor selama 1 bulan yang diatur dengan cutinya agar dapat mengikuti kegiatan PKL (Praktek Kerja Lapangan).

Kasus III:

Sementara itu Ibu I, seorang pengurus PPJP mengatakan bahwa menjadi pekerja *outsourcing* dapat menjadi 'jalan tikus' bagi angkatan kerja muda yang kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di bank. Artinya, bisa saja seseorang tidak diterima ketika melamar langsung sebagai pekerja bank karena nilai akademisnya tidak memadai. Sementara itu bila menjadi pekerja *outsourcing*, persyaratan itu tidak ada sehingga peluang untuk bekerja di bank lebih besar sekalipun statusnya adalah pekerja *outsourcing*. Setelah melalui PKWT selama 5 tahun, menurut pengalaman Ibu I selama ini, ada beberapa orang yang kemudian ditawarkan menjadi pekerja tetap oleh bank yang bersangkutan. Hal ini terjadi, menurut Ibu I, karena pihak bank sudah melihat kinerja pekerja *outsourcing* yang bersangkutan sehingga masalah nilai akademis yang sebenarnya kurang tidak lagi menjadi halangan.

Berdasarkan seluruh uraian dalam Bab III ini dapat disimpulkan bahwa meskipun peraturan mengenai sistem *outsourcing* di subsektor perbankan telah menjamin pemenuhan hak-hak pekerja, namun survei menemukan bahwa perbedaan gaji, tunjangan dan fasilitas yang diterima pekerja tetap, kontrak langsung dan pekerja *outsourcing* masih terjadi.

Keberadaan agen tenaga kerja (PPJP) sendiri telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 101 tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Namun interpretasi PPJP mengenai PKWT berdampak pada munculnya kasus-kasus kontrak yang berulang dengan upah setingkat UMK.

Mengenai kesenjangan gaji pokok dan gaji total antara pekerja tetap, pekerja kontrak langsung dan pekerja *outsourcing*, hal itu terjadi karena faktor-faktor berikut: (1) Secara umum mayoritas pekerja *outsourcing* mengisi tingkat-tingkat terendah pekerjaan di sektor perbankan dengan standar gaji yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja kontrak, dan pekerja permanen. Dalam hal jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* sama, perbedaan gaji terjadi karena perbedaan kewenangan antara kedua pekerja. (2) Mayoritas pekerja yang dipekerjakan sebelum tahun 2004 adalah pekerja tetap, karena itu gaji pokok dan gaji totalnya lebih tinggi daripada pekerja *outsourcing* karena peningkatan gaji didasarkan pada masa kerja. (3) Pekerja kontrak langsung dan pekerja tetap memiliki hubungan kerja langsung dengan pihak bank, sedangkan pekerja *outsourcing* dipekerjakan oleh PPJP. Masing-masing PPJP menentukan tingkat gaji yang berbeda untuk para pekerja mereka. (5) Setiap bank memiliki kebijakan berbeda pada penyediaan fasilitas bagi para pekerja mereka. (6) Jenis-jenis pekerjaan dan posisi pekerja menentukan jenis tambahan pendapatan yang diterima dari bank, seperti *insentive* atau bonus dari laba bank '(jasa produksi).

Survei dan wawancara untuk PPJP dan pekerja menunjukkan bahwa telah terjadi perubahan status pada pekerja *outsourcing* yaitu: (i) perubahan status dalam bank, dari pekerja tetap menjadi pekerja *outsourcing*, (ii) pengalihan hubungan kerja dari PPJP satu ke PPJP lainnya saat pekerja *outsourcing* masih bekerja di bank yang sama, dan (iii) perpindahan tempat kerja (bank) yang dilakukan oleh PPJP. (IV) perubahan status dari pekerja *outsourcing* menjadi pekerja tetap.

BAB IV PENGORGANISASIAN PEKERJA DAN PEMAHAMAN MENGENAI DASAR HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Bagian IV ini akan membahas tentang pengetahuan tentang organisasi pekerja, pengaturan hak dan kewajiban pekerja, serta tantangan pengorganisasian SP/SB. Bagian ini disusun dengan asumsi bahwa SP/SB seharusnya juga mengorganisir pekerja *outsourcing* dan berfungsi untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*.

Penelitian ini menemukan bahwa SP/SB di subsektor perbankan umumnya tidak mengorganisir pekerja *outsourcing* di bank. Walaupun ada yang mengorganisir, organisasi yang dibentuk adalah SP/SB di PPJP tempatnya mendaftar, bukan di bank tempat bekerja. Ada beberapa alasan utama SP/SB tidak melakukan pengorganisasian terhadap pekerja *outsourcing*, yaitu:

1. Hubungan kerja pekerja *outsourcing* adalah dengan PPJP, bukan dengan bank sehingga kalau ada permasalahan hubungan kerja, harus diselesaikan dengan PPJP bukan dengan manajemen bank.
2. SP/SB menganggap bahwa mengorganisir pekerja tetap cukup sulit sehingga upaya pengorganisasiannya kemudian diprioritaskan kepada pekerja tetap.²⁴

Secara umum, hasil survei menemukan bahwa pekerja bank sulit diorganisir karena mereka mengaku memiliki keterbatasan waktu untuk terlibat dalam organisasi pekerja dan organisasi sosial lainnya. Namun, berdasar hasil wawancara dan FGD dengan pengurus SP/SB di bank dapat disimpulkan bahwa sulitnya pengorganisasian pekerja di bank disebabkan oleh ketiadaan isu bersama yang dapat mendorong pekerja terlibat dalam SP/SB. Isu yang biasa dibawa oleh SP/SB adalah tuntutan kesejahteraan pekerja. Disisi lain, di sektor perbankan isu kesejahteraan tidak populer karena pekerja perbankan secara umum sudah terpenuhi kesejahteraannya.

Terkait dengan peraturan yang memuat hak dan kewajiban pekerja, mayoritas pekerja tetap menyatakan bahwa hak dan kewajibannya diatur dalam PKB; mayoritas pekerja kontrak menyatakan bahwa hak dan kewajibannya diatur dalam peraturan perusahaan dan mayoritas pekerja *outsourcing* menyatakan bahwa hak dan kewajibannya diatur dalam kontrak individu.

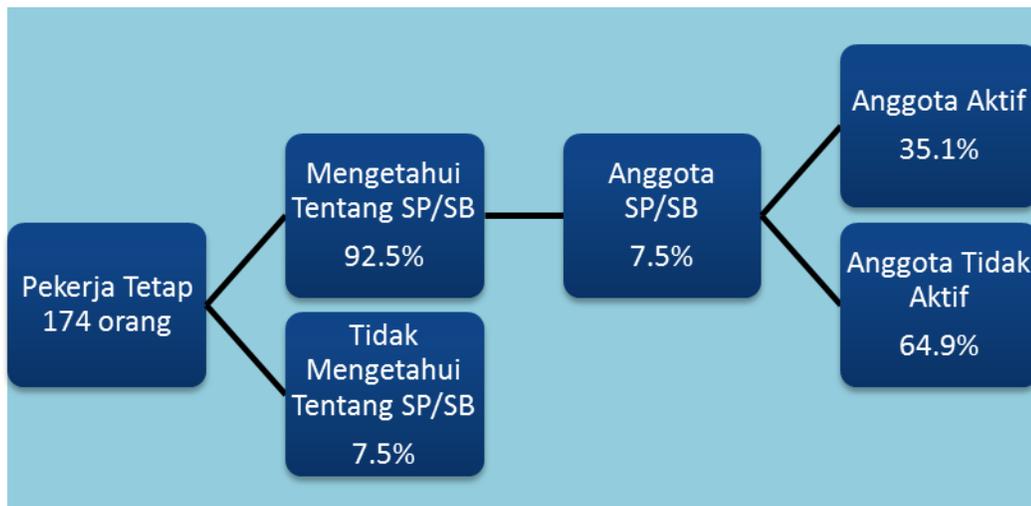
²⁴ AS, pengurus SP/SB NK dalam FGD mengenai pengorganisasian pekerja di subsektor perbankan, 2 Desember 2011.

Adapun mengenai tantangan pengorganisasian, penelitian ini menemukan bahwa, selain kesulitan menemukan isu yang dapat mendorong pekerja untuk menjadi anggota SP/SB, karena pekerja *outsourcing* bukan anggota SP/SB di bank tempat dia bekerja, maka ketika menghadapi masalah, pekerja *outsourcing* akan mengadukan masalahnya kepada PPJP atau kepada teman.

4.1 Pengorganisasian Pekerja

Hasil survei berikut ini menunjukkan bahwa pekerja *outsourcing* tidak terlibat dalam SP/SB di bank, sementara pekerja tetap yang menjadi anggota SP/SB sebanyak 72.5%. Selain dari sisi pengurus SP/SB yang memang tidak melakukan pengorganisasian, dari sisi pekerja *outsourcing*nya sendiri tampaknya juga ada andil yang menyebabkan para pekerja ini tidak diorganisir, yaitu pengetahuan mengenai keberadaan SP/SB di bank. Penelitian ini menemukan bahwa hanya 37.5% pekerja *outsourcing* yang mengetahui mengenai keberadaan SP/SB di bank sementara 92,5% pekerja tetap mengetahui keberadaan SP/SB di bank. Hal ini memperkuat temuan hasil wawancara dan FGD yang menyatakan bahwa sejauh ini pengorganisasian pekerja dalam serikat pekerja baru difokuskan pada pekerja tetap. Bahkan, pekerja kontrak tidak ada yang menjadi anggota serikat pekerja di bank tempatnya bekerja.

GAMBAR 10. Keanggotaan dan Tingkat Aktifitas Anggota



Sumber: Hasil Survei, 2011

Alasan responden menjadi anggota SP/SB adalah untuk berkonsultasi masalah ketenagakerjaan (25,3%), ajakan teman (17,2%), memperluas jaringan sosial (17,2%), ingin

terlibat solusi masalah ketenagakerjaan (16,7%), dan alasan lainnya. Adapun alasan tidak menjadi anggota SP/SB di bank adalah tidak tahu manfaat, tidak bermanfaat, dan kekhawatiran di-PHK.

4.2 Pengetahuan Pekerja mengenai Aturan yang Memuat Hak dan Kewajibannya

Informasi lain yang diperoleh melalui survei adalah pengetahuan mengenai hak dan kewajiban pekerja, serta peraturan perundangan yang terkait dengan ketenagakerjaan, *outsourcing*, serikat pekerja dan penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Nampak dari hasil survei bahwa pemahaman responden pekerja *outsourcing* terhadap peraturan perundangan terkait sangat kecil, bahkan dapat dikatakan tidak paham.

TABEL 28. Pengetahuan mengenai dasar hukum hak dan kewajiban pekerja

Dasar Hukum	Proporsi Jumlah Responden (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	Outsourcing
Perjanjian Kerja Bersama	85,6	30,9	2,2
Peraturan Perusahaan	8,0	51,5	37,5
Kontrak individu	0	4,4	44,1
Tidak tahu	6,3	16,2	13,2
TOTAL (N)	174	68	136
Khusus untuk Pekerja Outsourcing			
UU Outsourcing			5.1
UU Kebebasan Berserikat			1.5
UU Ketenagakerjaan			1.5
UU Perselisihan			-

Sumber: hasil survei, 2011

4.3 Tantangan Pengorganisasian SP/SB

Hal-hal yang menjadi masalah bagi pekerja *outsourcing* antara lain adalah upah, K3 dan masalah lain yang meliputi kontrak dan PHK. Survei menemukan bahwa responden membicarakan masalah ini dengan manajemen PPJP (55,9%) atau diam saja (29,4%), dan tak satupun yang membicarakan atau mengadukan masalah tersebut dengan pengurus SP/SB. Hal ini dapat dipahami mengingat pekerja *outsourcing* memang bukan anggota SP/SB.

TABEL 29. Masalah Hubungan Kerja dan Upaya Solusi
Masalah Responden Pekerja *Outsourcing*

Jenis Masalah dan Solusi	Proporsi Pekerja <i>Outsourcing</i>	
	(orang)	(%)
Masalah Hubungan Kerja		
Upah	61	44.9
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	45	33.2
PHK	16	11.8
Perjanjian kerja	19	14.0
Diskriminasi	16	11.8
Masalah lain (PHK, kontrak, dll)	43	31.6
Solusi masalah		
Manajemen bank (<i>user</i>)	24	17.6
Manajemen PPJP	76	55.9
Diam saja	40	29.4
Solusi lain (cerita ke teman)	23	16.9

Sumber: hasil survei, 2011

Sekalipun survei menunjukkan temuan sebagaimana diuraikan sebelumnya, tetapi wawancara dengan pengurus SP/SB justru menemukan bahwa membantu menyelesaikan kasus-kasus yang dialami oleh pekerja *outsourcing* kadangkala justru menjadi pintu masuk bagi SP/SB untuk mengorganisir pekerja.²⁵

Terkait dengan potensi pengorganisasian pekerja perbankan, survey ini juga berupaya menangkap potensi tersebut dengan menanyakan keterlibatan responden dalam organisasi sosial. Dalam hal ini terlihat bahwa porsi keterlibatan pekerja perbankan dalam organisasi sosial juga relatif kecil dan umumnya organisasi yang diikuti adalah organisasi keagamaan, komunitas hobi dan komunitas sesama daerah asal. Alasan utama keterlibatan dalam organisasi sosial adalah memperluas jaringan sosial atau pergaulan.

²⁵ Wawancara dengan Y, pekerja tetap, pengurus SP/SB di bank D, Jakarta, 8 November 2011

TABEL 30. Keanggotaan pada Organisasi Sosial

Keanggotaan	Proporsi Jumlah Responden (%)		
	Tetap	Kontrak Langsung	<i>Outsourcing</i>
Anggota	23.6	8.8	13.2
Bukan Anggota	76.4	85.3	82.4
Tidak jawab	-	5.9	4.4
Organisasi Sosial yang diikuti			
Organisasi keagamaan	12,1	1,5	6,6
Komunitas hobi	5,7	4,4	5,9
Komunitas sesama daerah asal	5,7	0	0
Arisan/simpan pinjam	1,7	2,9	0,7
Organisasi sukarelawan	0,6	0	0
Organisasi lainnya	4,6	1,5	0,7
N (Total Responden)	174	68	136

Sumber: hasil survei, 2011

Dari seluruh uraian dalam Bab IV tampak bahwa pengorganisasian pekerja *outsourcing* di sektor perbankan masih merupakan tantangan yang berat bagi SP/SB.

BAB V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Industri perbankan memiliki karakter khusus yaitu memiliki risiko tinggi sehingga dengan ketat menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko. Situasi tersebut menyebabkan regulasi di sektor perbankan berkembang dinamis dan responsif, termasuk dalam pengaturan *outsourcing*. Dalam hal ini, regulasi yang ada yaitu Peraturan Bank Indonesia nomor 13/25/PBI /2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain menuntut bank untuk selalu menerapkan prinsip kehati-hatian dan manajemen risiko serta menuntut Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) untuk memenuhi syarat-syarat penyaluran tenaga kerja yang diatur secara terperinci oleh Bank Indonesia sebagai institusi pengawas.

Studi mengenai *outsourcing* di subsektor perbankan ini menemukan bahwa mayoritas pekerja *outsourcing* di sub-sektor perbankan adalah pekerja usia muda, di bawah 30 tahun, masa kerja 1-5 tahun, beberapa diantaranya mengalami kontrak berulang hingga 4-10 kali. Upah yang diterima oleh pekerja *outsourcing* berada dalam kisaran Rp 1-2 juta per bulan dan mereka pada umumnya tidak menerima fasilitas dan kesejahteraan yang sama dengan pekerja tetap. Hal ini terjadi karena perbedaan jenis pekerjaan, masa kerja, status hubungan kerja dan kebijakan yang diterapkan oleh masing-masing kerja. Dalam hal jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap dan pekerja *outsourcing* sama, perbedaan gaji terjadi karena perbedaan kewenangan antara kedua pekerja. Beberapa pekerja *outsourcing* mengalami perubahan status hubungan kerja yang pengaruhnya terhadap kesejahteraan sangat tergantung pada kebijakan masing-masing PPJP. Pada saat yang sama, pekerja *outsourcing* di subsektor perbankan memiliki peluang untuk menjadi pekerja tetap.

Sementara itu, terkait dengan masalah pengorganisasian pekerja, penelitian ini menemukan bahwa SP/SB di subsektor perbankan umumnya tidak mengorganisir pekerja *outsourcing* di bank. Kalaupun ada yang mengorganisir, organisasi yang dibentuk adalah SP/SB di PPJP tempatnya mendaftar, bukan di bank tempat bekerja. Ada beberapa alasan utama SP/SB tidak melakukan pengorganisasian terhadap pekerja *outsourcing*, yaitu:

- Hubungan kerja pekerja *outsourcing* adalah dengan PPJP, bukan dengan bank sehingga kalau ada permasalahan hubungan kerja, harus diselesaikan dengan PPJP bukan dengan manajemen bank.
- SP/SB menganggap bahwa mengorganisir pekerja tetap cukup sulit sehingga upaya pengorganisasiannya kemudian diprioritaskan kepada pekerja tetap.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pekerja bank sulit diorganisir karena ketiadaan isu bersama yang dapat mendorong pekerja terlibat dalam SP/SB. Isu yang biasa dibawa oleh SP/SB adalah tuntutan kesejahteraan pekerja yang tidak relevan untuk pekerja perbankan.

Dari studi ini juga dapat disimpulkan bahwa implementasi Pasal 59 Undang-Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang PKWT dan menjadi basis hubungan kerja antara buruh *outsourcing* dengan PPJP potensial menimbulkan masalah terkait kontrak yang berulang dan dampaknya terhadap kesejahteraan buruh. Pasal ini sekaligus memperkecil peluang buruh untuk diorganisir oleh SP/SB.

5.2 Rekomendasi

Dari hasil penelitian ini, tim peneliti merekomendasikan:

- Diadakan penelitian mengenai praktek *outsourcing* dengan fokus pada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP).
- Advokasi diarahkan pada revisi pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Bank Indonesia, Booklet Perbankan Indonesia 2011, Vol.8 (Maret, 2011).

Herawati, Rina, 2010, *Outsourcing: Mengapa Harus Makin Diwaspadai*, AKATIGA: Bandung (Buku Saku)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi KEP.37 /MEN/II/2008 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Keuangan Sub-Sektor Perbankan Bidang Audit Intern Bank.

Musharyo, Bagus, 2008, 'Kebijakan Fleksibilisasi Pasar Kerja dan Proses Informalisasi Ketenagakerjaan', <http://fpbn.blogspot.com> diunduh pada 28 Desember 2011

Primaharini, Dinar, 2007, 'Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Karyawan *Outsourcing* dan Karyawan Tetap (Studi Kasus, PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk), Jakarta: Program Studi Kajian Timur Tengah dan Islam Universitas Indonesia (tidak diterbitkan)

PBI No.13/1/PBI/2011 diterbitkan sebagai pengganti PBI No.6/10/PBI/2004 tentang Sistem Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum.

Peraturan Bank Indonesia nomor 13/25/PBI /2011 tentang Prinsip Kehati-hatian bagi Bank Umum yang melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak lain, yang sangat terkait dengan topik penelitian ini.

Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 6/ 18 /DPNP tanggal 20 April 2004 Perihal Manajemen Resiko Pada Aktifitas Pelayanan Jasa Bank melalui Internet (*Internet Banking*)

Tjandraningsih, Indrasari, Hari Nugroho, Surya Tjandra, 2008, 'Buruh vs Investasi: Mendorong Peraturan Perburuhan yang Adil di Indonesia', Bandung: AKATIGA

Tjandraningsih, Indrasari, Rina Herawati, Suhadmadi, 2010, 'Diskriminatif dan Eksploitatif: Praktek Kerja Kontrak dan *Outsourcing* Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia', Bandung: AKATIGA-FSPMI-FES

Undang-Undang no 23 tahun 1999 tentang Bank Indonesia.

Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Wardhana, Aditya, 2008, 'Penerapan Strategi *Outsourcing* pada Bank BRI Cabang Banyuwangi Dibandingkan dengan Strategi *Inourcing* Dinilai dari Segi Biaya dan *Performance*', Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga (tidak diterbitkan).