

**IMPLEMENTASI PENGAWASAN TENAGA KERJA
OUTSOURCING DI BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO)
TBK CABANG TEMBILAHAN MENURUT SURAT EDARAN NO
SE-06/MBU/2013**

SYARIFFUDDIN

Universitas Islam Indragiri, Jl. HR. Soebrantas, Syariffuddin518@gmail.com

NURHAN

Universitas Islam Indragiri, Jl. HR. Soebrantas, Nurhan@gmail.com

ABSTRAK

Dasar hukum perburuhan di Indonesia diatur didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, namun demikian kedudukan buruh di Indonesia masih lemah, khususnya tentang buruh outsourcing. Dasar dari outsourcing yaitu Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Permasalahan ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian semua pihak termasuk manajemen BUMN adalah masalah tenaga kerja Outsourcing. Berdasarkan Surat Edaran Nomor SE-06/MBU/2013 tentang Kebijakan ketenagakerjaan di BUMN meminta agar BUMN dapat menangani permasalahan tenaga kerja outsourcing BUMN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kata kunci: *Implementasi, Wewenang, Pengawasan, Outsourcing*

ABSTRACT

The legal basis for labor in Indonesia is regulated in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution, however, the position of workers in Indonesia is still weak, especially regarding outsourcing workers. The basis of outsourcing is Article 64 of the Law of the Republic of Indonesia Number 13 of 2003 concerning Manpower. Employment issues that need the attention of all parties, including the management of SOEs, are labor outsourcing issues. Based on Circular Letter Number SE-06/MBU/2013 concerning Employment Policy in BUMN, it is requested that BUMN be able to handle the problem of outsourcing manpower in BUMN in accordance with the provisions of the legislation.

Keywords: *Implementation, Authority, Supervision, Outsourcing*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan mengenai ketenagakerjaan hingga kini masih menjadi sorotan, kita bisa melihat bahwa hampir semua aksi Buruh dalam memperingati hari buruh sedunia (*mayday*) selalu menuntut keadilan atas kemanusiaan. Misalnya saja dalam pengaturan dan implementasi outsourcing, yang dipandang belum seimbang dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat.(Fitriyaningrum, 2019)

Dasar dari *outsourcing* yaitu Pasal 64 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹

Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia..²

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend bagi pemilik perusahaan. Banyak perusahaan

outsourcing yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.(Purwanidjati, 2011)

Adanya permintaan dari perbankan BUMN atas kebutuhan tenaga kerja *outsourcing* terhadap pihak ketiga sebagai penyedia jasa, menurut hemat penulis perlu adanya sistem pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian/kontrak kerja diantara kedua belah pihak sehingga hak-hak dasar dan kewajiban dari pekerja nantinya tidak akan terabaikan. Legalisasi Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan merupakan langkah awal dalam memberikan perlindungan terhadap segala permasalahan ketenagakerjaan yang ada.

Hal ini sejalan dengan latar belakang terbitnya Surat Edaran Nomor SE-06/MBU/2013 Tentang Kebijakan Ketenagakerjaan di BUMN yang secara tegas menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam proses produksi suatu perusahaan, sehingga masalah ketenagakerjaan tersebut memegang peranan penting

¹ Sehat Damanik, *outsourcing dan perjanjian kerja*, DSS Publishings, Jakarta, 2006, Hlm. 2.

² Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008, Hlm. 177.

dalam kesuksesan suatu perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu membuat perencanaan masalah ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan tetap memperhatikan keseimbangan dengan kebutuhan karyawan itu sendiri. Dalam rangka menjaga keseimbangan tersebut, maka masalah ketenagakerjaan diatur dalam suatu sistem hukum ketenagakerjaan dibawah payung Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan.

Permasalahan ketenagakerjaan yang perlu mendapat perhatian semua pihak termasuk manajemen BUMN adalah masalah tenaga kerja *Outsourcing*. Tenaga kerja *outsourcing* sedikit banyak telah memberikan andil bagi perusahaan, sehingga perlu mendapatkan perlakuan yang wajar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku namun tetap menjaga keseimbangan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Atas dasar tersebut maka maksud dan tujuan Surat Edaran Nomor SE-06/MBU/2013 tentang Kebijakan ketenagakerjaan di BUMN meminta agar BUMN dapat menangani permasalahan tenaga kerja *outsourcing* BUMN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan terdapatnya Surat Edaran Nomor SE-06/MBU/2013 tentang Kebijakan ketenagakerjaan di BUMN terkait permasalahan *outsourcing* yang mengamanatkan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan BUMN pada Dinas Ketenaga kerjaan setempat, memberikan ketertarikan terhadap penulis untuk melakukan penelitian dan menganalisis antara kebijakan yang telah ditetapkan dengan pelaksanaannya. Penulisan ini, penulis khususnya terhadap kebijakan BUMN di dunia perbankan yang secara khususnya dan akan menjadi subjek penelitian penulis yaitu Bank Negara Indonesia (Persero) tbk Cabang Tembilahan.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Implementasi Pengawasan Tenaga Kerja *Outsourcing* di Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tembilahan Menurut Surat Edaran No SE-06/MBU/2013 Tentang Kebijakan Ketenaga Kerjaan Di BUMN ?
2. Bagaimanakah kendala-kendala dalam pelaksanaan pengawasan tenaga kerja

outsourcing di Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tembilahan Menurut Surat Edaran No SE-06/MBU/2013 ?

1.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian observasi (*observational research*),³ sedangkan dilihat dari sifatnya maka penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset sedang dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.⁴

II. PEMBAHASAN

a. Implementasi Pengawasan Tenaga Kerja *Outsourcing* di Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tembilahan Menurut Surat Edaran No SE-06/MBU/2013

Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk adalah perusahaan milik BUMN yang menerapkan sistem *Outsourcing*. Bank BNI juga memiliki ratusan cabang-cabang yang tersebar di seluruh Indonesia oleh sebab itu dibutuhkan pengawasan

untuk mengawasi pelaksanaan sistem *outsourcing* yang dijalankan oleh cabang-cabang BNI tersebut.

Sebagai cabang Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Bank BNI Cabang Tembilahan juga melakukan sistem *outsourcing* dalam perekrutan karyawannya.

Wujud pengawasan terhadap praktik *outsourcing* oleh Dinas Ketenaga Kerjaan Kabupaten Indragiri Hilir di Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tembilahan adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan terhadap syarat-syarat yang harus dipenuhi perusahaan untuk dapat melakukan praktek *outsourcing*:
 - a. Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai izin operasional perusahaan jasa pekerja / buruh.
 - b. Pengawasan dilakukan berdasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.101/MEN/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Pengawasan ini

³ Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, 2004, Hlm. 13

⁴ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*, Rajawali Press, Jakarta, 2008, Hlm. 22

dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap dokumen mengenai ijin operasional penyedia jasa pekerja/buruh.

- c. Pengawasan terhadap perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh perusahaan penyedia pekerja/buruh.

Pengawasan dilakukan berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:

KEP.101/MEN/VI/2004

Tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Pengawasan ini dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap isi surat perjanjian penyediaan tenaga pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*.

- d. Pengawasan terhadap syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.

Pengawasan ini dilaksanakan dengan melakukan pemeriksaan terhadap isi dari perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya. Pengawasan ini dilakukan berdasarkan pada Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor:

KEP.220/MEN/VI/2004

tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

2. Pengawasan terhadap norma kerja:

- a. Pengawasan terhadap waktu kerja dan waktu istirahat yang diterapkan perusahaan *outsourcing* dalam mempekerjakan pekerjanya. Pengawasan ini dilakukan pegawai pengawas dengan melakukan pemeriksaan terhadap dokumen waktu kerja

dan waktu istirahat yang diterapkan oleh perusahaan *outsourcing*. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat yang diterapkan oleh perusahaan *outsourcing*. Pengawasan ini juga dilakukan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan cuti dan kerja lembur. Pengawasan ini dilaksanakan berdasarkan Pasal 77-85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Pengawasan terhadap hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja. Pengawasan ini dilakukan dengan memeriksa perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan perusahaan *outsourcing*. Dari pemeriksaan tersebut dapat diketahui mengenai bentuk dan jangka waktu hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerjanya. Pengawasan ini dilakukan berdasarkan Pasal 50-63 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c. Pengawasan terhadap perlindungan terhadap penyandang cacat. Pengawasan ini dilakukan dengan memperhatikan Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemeriksaan ini dilakukan dengan pemeriksaan administratif terhadap daftar karyawan yang bekerja di perusahaan dan pengecekan ke tempat kerja.
- d. Pengawasan terhadap perlindungan pekerja anak. Pengawasan ini dilakukan dengan memperhatikan Pasal 68-75 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja anak. Pemeriksaan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap daftar karyawan yang bekerja di perusahaan dan melakukan pengecekan ke tempat kerja.
- e. Pengawasan terhadap perlindungan pekerja perempuan.

Pengawasan ini dilakukan dengan memeriksa daftar pekerja perempuan yang ada di perusahaan. Pengawasan ini dilaksanakan berdasarkan pada pasal 76 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan terhadap pekerja perempuan.

- f. Pengawasan terhadap upah yang diterima pekerja *outsourcing* dari perusahaan *outsourcing*.

Pengawasan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap daftar upah dan slip gaji yang diterima dan ditandatangani oleh pekerja/buruh. Pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui besarnya upah minimum yang diterima oleh pekerja, sistem pengupahan yang dilakukan, tempat pembayaran upah dan waktu pembayaran upah. Pemeriksaan juga dilakukan untuk mengetahui komponen-komponen upah yang dibayarkan kepada pekerja serta potongan-potongan yang dilakukan terhadap upah yang diberikan tersebut.

Pengawasan ini dilakukan berdasarkan Pasal 88-98 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep-72/MEN/1984 tentang Dasar Perhitungan Upah Lembur.

- g. Pengawasan terhadap jaminan sosial tenaga kerja yang diterima pekerja *outsourcing* dari perusahaan *outsourcing*.

Pengawasan ini dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap bukti kepesertaan Program BPJS Kesehatan, bukti pembayaran iuran Program BPJS Kesehatan bulan terakhir. Pengawasan ini dilaksanakan berdasarkan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara jaminan Sosial.

- h. Pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan norma keselamatan dan kesehatan kerja (K3) umum. Pengawasan dilakukan dengan melakukan pemeriksaan

terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja yang harus ada di perusahaan sesuai dengan jenis usahanya. Pemeriksaan dilakukan dengan melakukan pendataan mengenai ijin sertifikasi penggunaa alat-alat yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan usaha dan pemeriksaan kondisi kerja di perusahaan. Pelaksanaan pengawasan ini dilakukan berdasarkan pada Pasal 86-87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Dalam pemeriksaan lapangan ini pegawai pengawas melakukan wawancara dengan pekerja *outsourcing*. Wawancara diperlukan untuk membuktikan kebenaran dari data yang diberikan oleh pengusaha mengenai daftar upah, hubungan kerja, waktu kerja, pekerja anak, pekerja cacat, pekerja perempuan, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) umum serta hal-hal yang berhubungan dengan kondisi

kerja. Wawancara ini dilakukan di perusahaan *outsourcing* maupun di perusahaan pengguna *outsourcing* yang bersangkutan dimana pekerja *outsourcing* bekerja, hal ini dilakukan untuk melindungi hak-hak pekerja baik di perusahaan *outsourcing* maupun di perusahaan penggunanya.

Hasil temuan-temuan dalam dalam pemeriksaan dicatat dalam laporan hasil pemeriksaan/pengujian pengawasan ketenagakerjaan. Di dalam laporan hasil pemeriksaan/pengujian pengawasan ketenagakerjaan memuat suatu kesimpulan. Kesimpulan tersebut merupakan hasil analisa dari temuan-temuan yang didapatkan oleh pegawai pengawas pada saat melakukan pengawasan terhadap perusahaan *outsourcing* yang diperiksa.

Laporan hasil pemeriksaan/pengujian pengawasan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pegawai pengawas Kabupaten Indragiri Hilir tersebut kemudian disampaikan kepada pimpinan yaitu Kepala Sub. Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir. selanjutnya laporan individu tersebut direkapitulasi dalam formulir yang telah ditetapkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.09/MEN/V/2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pelaksanaan pemeriksaan berkala yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Indragiri Hilir dilaksanakan minimal 1 (satu) kali setahun. Dalam satu tahun, pemeriksaan tidak mungkin dilakukan lebih dari satu kali terhadap satu perusahaan. Kecuali bila ada indikasi adanya suatu pelanggaran dalam perusahaan yang bersangkutan dan harus dilakukan pemeriksaan khusus. Hal ini disebabkan karena adanya keterbatasan personil pegawai pengawas ketenagakerjaan dan keterbatasan dana operasional untuk melakukan pengawasan. Selama ini pegawai pengawas belum pernah membuat nota pemeriksaan yang ditujukan kepada perusahaan *outsourcing* karena dalam pemeriksaan yang dilakukan pegawai pengawas selama ini belum pernah

ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* terhadap ketentuan yang mengatur norma kerja dan syarat-syarat dalam pelaksanaan *outsourcing* di Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Kendala-Kendala Dalam Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja *Outsourcing* Oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Indragiri Hilir Peranan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Indragiri Hilir Terhadap Praktik *Outsourcing* Di Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tembilahan Menurut Surat Edaran No SE-06/MBU/2013 Tentang Kebijakan Ketenaga Kerjaan Di BUMN

Kendala-kendala dalam pelaksanaan pengawasan tenaga kerja *outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir terhadap praktik *outsourcing* di Bank BNI Cabang Tembilahan, yaitu sebagai berikut:

1. Belum adanya peraturan perundang-undangan yang mengenai pelaksanaan khusus untuk *outsourcing*. Tidak adanya suatu peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang bagaimana seharusnya pengawasan terhadap

outsourcing dilakukan menyebabkan tidak adanya dasar hukum yang jelas bagi pegawai pengawas dalam melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan *outsourcing* (di Bank BNI cabang Tembilahan).

2. Kurangnya kuantitas dan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan. Jumlah personil pegawai pengawas ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir hanya berjumlah 5(lima) orang, hal ini menjadi salah satu kendala dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan terhadap praktik *outsourcing*, karena pegawai pengawas ketenagakerjaan tidak hanya melakukan pengawasan terhadap perusahaan *outsourcing* saja, akan tetapi seluruh perusahaan yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir. Dilihat dari segi kualitas, tidak adanya peningkatan kemampuan dari institusi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir sendiri untuk meningkatkan kualitas

dari pegawainya. Baik dengan mengikuti pelatihan ataupun diadakan pembekalan terkait dengan permasalahan *outsourcing*.

3. Keterbatasan biaya. Permasalahan dana operasional untuk melakukan pengawasan dari APBD yang dirasa masih sangat kurang.

III. KESIMPULAN

Implementasi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir adalah dengan melakukan Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya seperti Surat Edaran Nomor SE-06/MBU/2013 tentang Kebijakan Ketenagakerjaan di BUMN, Mengumpulkan bahan-bahan keterangan soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan, dan Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.

Kendala-kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir dalam melakukan pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* adalah yaitu: Belum adanya peraturan perundang-undangan yang mengenai pelaksanaan khusus untuk *outsourcing*, Kurangnya kuantitas dan kualitas pegawai pengawas ketenagakerjaan, Keterbatasan biaya.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Buku

Lalu Husni, *Pengantar Hukum ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2008;

Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi*

Kedua, Rajawali Press, Jakarta, 2008;

Sehat Damanik, *outsourcing dan perjanjian kerja*, DSS Publishings, Jakarta, 2006;

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Raja Grafindo Persada, 2004;

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara jaminan Sosial