

TINJAUAN YURIDIS KEGIATAN ALIH DAYA (OUTSOURCING) TENAGA KERJA PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.

INTISARI

DendenSomantri¹, Pitaya²

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana implikasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap pengelolaan pekerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Serta apakah pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut memberikan manfaat sekaligus keadilan bagi para pemangku kepentingan. Selanjutnya apakah para pekerja outsourcing tersebut dimungkinkan untuk menjadi pekerja organic di perusahaan dimana mereka ditempatkan.

Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode normative empiris. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Seluruh data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil penelitian ini disajikan dalam suatu laporan yang bersifat deskriptif analisis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan beserta seluruh aturan pelaksanaannya walaupun masih banyak kekurangan sangat berpengaruh terhadap pengelolaan pekerja di perusahaan yang melaksanakan system outsourcing khususnya pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Dalam pelaksanaannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ternyata memberi manfaat dan keadilan bagi seluruh pemangku kepentingan dalam hal ini Pekerja Outsourcing, Perusahaan Outsourcing, Perusahaan pengguna jasa outsourcing dan Pemerintah. Sementara itu keluhan yang sering kali muncul dari para pekerja outsourcing tentang praktek outsourcing selama ini adalah ketidakjelasan jenjang karir bagi pekerja outsourcing, mengingat walaupun mereka ditempatkan di suatu perusahaan, namun dalam catatan administrasi perusahaan tersebut mereka tidak tercatat sehingga dari sisi pengembangan karir pun mereka tidak diperhitungkan. Namun demikian berbeda halnya dengan praktek yang dijalankan oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Para pekerja outsourcing yang ditempatkan disana dimanfaatkan sebagai sumber calon pekerja ketika akan diadakan pengisian jabatan yang seharusnya diisi oleh Pekerja Tetap (organic) dengan persyaratan tertentu. Dengan demikian bagi pekerja outsourcing yang ditempatkan di BRI sepanjang mempunyai kinerja yang baik akan ada kesempatan untuk bisa berkarir di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

**Kata Kunci : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,
Outsourcing, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.**

¹Mahasiswa Program Pasca Sarjana Magister Hukum Universitas Gadjah Mada Kampus Jakarta

²Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

JUDICIAL REVIEW OF OUTSOURCING IMPLEMENTATION

ON PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.

ABSTRACT

Denden Somantri¹, Pitaya²

The purpose of this research is to ascertain the extent of the implications of the implementation of Law No. 13 Year 2003 on Employment for the management of workers at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. And whether the implementation of Law No. 13 of 2003 provides benefits and fairness for all stakeholders. Furthermore, whether the outsourced workers is possible to be organic workers in companies where they are placed.

The research was conducted using the method of empirical normative. The Data that used in this research is consisted of primary data and secondary data. All data were analyzed using qualitative methods. The results of this research are presented in a descriptive analysis report.

The results of the reserach showed that with the enactment of Law No. 13 of 2003 on Labour with all the rules of procedure, although there are still many shortcomings, it gave greatly affects to the management of workers in the companies that implementing the outsourcing system, especially at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. In the implementation of Law Number 13 Year 2003, evidently it gave benefits and fairness for all stakeholders in this matter the outsourced workers, the Outsourcing Company, the Companies that use outsourcing services and the government. Meanwhile the complaints that often arise from the outsourced workers regarding the outsourcing practice is the obscurity of career level for outsource workers, since although they are placed/appointed to work in a company, but in the administration records of the company they are never recorded, so in terms of career development they are not taken into account. However, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk has different practice on outsourcing. The outsourced workers placed in the company are used as a source of workers candidates when the company will held a filling the positions that should be filled by the Permanent Workers (organic) with certain requirements. Thus for outsourced workers that being placed at BRI as long as he has a good performance there will be a chance to get a career in PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Keywords: Law No. 13 of 2003 on Manpower, Outsourcing, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

¹ Student, Graduate Programme, Master of Law, Gadjah Mada University, Jakarta Campus

² Faculty Member, Faculty of Law, Gadjah Mada University, Yogyakarta