

**PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PERLINDUNGAN  
PEKERJA *OUTSOURCING***

**(Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh

Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

**YUNI KARTIKASARI  
NIM. 115010107113011**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS HUKUM**

**MALANG**

**2015**

**Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perlindungan Pekerja *Outsourcing***  
**(Studi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kediri)**

**Yuni Kartikasari, Dr. A. Rachmad Budiono, SH, MH**

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

Email: [ayunikartikasari26@gmail.com](mailto:ayunikartikasari26@gmail.com)

**ABSTRAK**

Masih muncul beberapa kasus yang ada dan kasus tersebut dijumpai di Kabupaten Kediri, salah satunya masalah tersebut terkait pada sistem penerimaan upah yang jauh di bawah Upah Minimum Kabupaten. Bahkan para karyawan juga tidak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang semestinya mereka peroleh. Pengurangan hak-hak buruh kian marak dari fakta-fakta yang ditemukan, nampak bahwa semakin maraknya praktek hubungan kerja *Outsourcing*. Hal tersebut memperparah kondisi perburuhan yang ada di daerah. Pentingnya pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu cara untuk melaksanakan dan memastikan agar peran pelaksanaan peraturan di unit ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai peraturan dan dasar hukum yang telah diatur. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kondisi secara langsung sistem pengawasan ketenagakerjaan yang ada di wilayah Kabupaten Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *socio-legal research*, dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan mengambil responden 13 (tiga belas) lima orang pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri, tiga pekerja *outsourcing* serta lima pengusaha di Kabupaten Kediri. Hasil dari penelitian ini yaitu pelaksanaan pengawasan terhadap perlindungan pekerja *outsourcing* yang ada di Kabupaten Kediri serta apa saja yang menjadi hambatan dan upaya untuk mengatur pelaksanaan pengawasan *outsourcing*.

Kata kunci : Pelaksanaan Pengawasan, Pekerja *outsourcing*

## ABSTRACT

It still appears that there are some cases and the cases were found in Kediri, one of the problems were related to the acceptance of the wage system which is far below the Minimum District Wages. Even the employees also are not obtain workers' social security that they should earn. Reduction of workers' rights increasingly prevalent on the facts found, it appears that the increasingly widespread practice of outsourcing labor relations. It is aggravating conditions existing labor area. The importance of labor inspection is one of the ways to implement and ensure the implementation of the regulatory role in the employment unit which can run as appropriate, regulatory and legal basis which has been set. Its aim is to determine the condition of direct labor inspection system in the district of Kediri. The method that used in this research is socio-legal research, by using purposive sampling technique by taking 13 respondents (thirteen) five employees Office of Manpower and Transmigration Kediri Regency, three outsourced workers and five employers in Kediri. The result from this research is the implementation of supervision toward existing *outsourcing* workers protection in Kediri and whatever things which become barriers and effort to manage the implementation of *outsourcing* supervision

Keywords: Implementation Supervision, *Outsourcing* workers

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Untuk mewujudkan Pembangunan Nasional seperti yang telah tercantum dalam nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Tahun 1945, perlunya perbaikan dalam sektor ketenagakerjaan menjadi salah satu bagian dalam meningkatkan sumber daya manusia yang melekat. Mengingat hal tersebut sangatlah penting peran dan kedudukan suatu pekerja. Maka dari itu diperlukan program untuk pengawasan terkait perlindungan hak-hak pekerja Outsourcing yang serius dan berkelanjutan diunit ketenagakerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pekerja khususnya perlindungan pekerja outsourcing seperti pada jaminan sosial, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja termasuk upah kerja, dan lain lain.

Hal-hal tersebut sebagaimana yang sudah diamanatkan dalam Undang-undang Dasar Tahun 1945 pasal 27 ayat 2 dan dalam menjamin pelaksanaan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap perlindungan pekerja Outsourcing yang menjadi khusus pembahasan disini. Mempunyai maksud dalam menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan kerja serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan apa yang menjadi mestinya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Masih muncul beberapa kasus yang ada dan kasus tersebut dijumpai di Kabupaten Kediri, salah satunya masalah tersebut terkait pada sistem

penerimaan upah yang jauh di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Selain itu para karyawan juga tidak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang semestinya mereka peroleh.<sup>1</sup> Pengurangan hak-hak buruh kian marak dari fakta-fakta yang ditemukan, nampak bahwa semakin maraknya praktek hubungan kerja *Outsourcing*. Yang semakin akan memperparah kondisi perburuhan di berbagai daerah.

Melalui sistem yang sentralistik diharapkan pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan akan menjadi lebih independen, terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi.<sup>2</sup> Maka adanya pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu cara untuk melaksanakan dan memastikan agar peran pelaksanaan peraturan di unit ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai peraturan dan dasar hukum yang telah diatur.

Jika seperti ini dibutuhkan sistem sentralistik menginggit pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini dirasa kurang. Melalui sistem sentralistik bertujuan mengoptimalkan seluruh aspek pengawasan di bidang ketenagakerjaan yang selama ini terkendala keberadaan sekat-sekat kebijakan otonomi daerah. Selain itu sistem sentralistik akan menciptakan sebuah sinergisitas kinerja pengawasan ketenagakerjaan di tingkat pusat dan daerah yang lebih efektif dan optimal.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “PELAKSANAAN PENGAWASAN TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA *OUTSOURCING* (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri)”. Tujuan dari penelitian ini agar dapat mengetahui secara langsung sistem pengawasan ketenagakerjaan serta dapat mengetahui kondisi terhadap pelaksanaan perlindungan pekerja *Outsourcing* yang ada di wilayah Kabupaten Kediri.

## B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan yang merupakan faktor fokus penelitian, yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap perlindungan pekerja *Outsourcing* yang ada di Kabupaten Kediri ?
2. Apa hambatan dan upaya yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pelaksanaan pengawasan pekerja *Outsourcing* di Kabupaten Kediri ?

---

<sup>1</sup> Andika FM, 1 Mai 2012, **Ratusan Buruh Unjuk Rasa Tuntut Penghapusan Sistem *Outsourcing*** (*online*), <http://www.andikafm.com/news/detail/3490/1/ratusan-buruh-unjuk-rasa-tuntut-penghapusan-sistem-Outsourcing>, (24 September 2014).

<sup>2</sup> Ady, 10 April 2013, **Pengawasan Ketenagakerjaan Diusulkan Kembali Terpadu** (*online*), <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5165778b75bfe/pengawasan-ketenagakerjaan-diusulkan-kembali-terpusat>, (25 Januari 2015).

<sup>3</sup> Liputan 6, 9 April 2013, **Pengawasan Ketenagakerjaan Harus Kembali Sentralistik** (*online*), <http://bisnis.liputan6.com/read/557151/pengawasan-ketenagakerjaan-harus-kembali-sentralistik>, (19 September 2014).

## PEMBAHASAN

Penulisan karya tulis ini menggunakan jenis penelitian hukum *socio-legal research*, mengidentifikasi penerapan hukum oleh para pihak dalam beraktifitas yang dalam hal ini meneliti dikaitkan aturan yang telah ada, mengkaji dan menganalisa aspek hukum dengan memperhatikan kenyataan yang terjadi di lapangan, mengingat akan menganalisis pemberlakuan hukum di masyarakat. Metode pendekatan yuridis yaitu pendekatan aspek hukum untuk melakukan analisa terhadap peraturan yang berkait dengan Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perlindungan Pekerja *Outsourcing* di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri.

Selain itu untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, data diperoleh dari 2 (dua) jenis data yaitu Jenis data primer melalui pengalaman Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Kediri dalam melaksanakan pengawasan dan melakukan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dalam subyek penelitian. Sedangkan jenis data sekunder yaitu data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari berkas penting terkait sumber data yang diteliti.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder, berikut rinciannya sumber data Primer adalah sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui wawancara,. Sedangkan sumber data sekunder yaitu diperoleh dari studi kepustakaan yaitu dengan menganalisa peraturan perundang-undangan, buku-buku dan hasil-hasil penelitian lainnya.

Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan populasi, sampel dan teknik sampling sebagai berikut, populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.<sup>4</sup> Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu para pegawai di bagian Perlindungan Tenaga Kerja dan bagian Pembinaan Hubungan Industrial, pekerja *outsourcing* serta pengusaha di Kabupaten Kediri. Sedangkan sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi.<sup>5</sup> Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap telah mewakili dari populasi yaitu dari bagian Perlindungan Tenaga Kerja, dari bagian Hubungan Industrial, tiga orang pekerja *outsourcing* di Kabupaten Kediri dan Lima orang pengusaha di Kabupaten Kediri. Untuk teknik sampling adalah teknik yang digunakan dalam penarikan sampel. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling (sampel bertujuan) yaitu teknik perolehan data yang memilih sampel berdasarkan penilaian tertentu karena unsur-unsur atau unit-unit yang dipilih dianggap mewakili populasi.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Hadari Nawawi, **Metode Penelitian Bidang Sosial**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2012, hlm 150.

<sup>5</sup> Bambang Sunggono, **Metodologi Penelitian Hukum**, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm 119.

<sup>6</sup> Imam Koeswahyono, dkk., **Sosio Legal Bekal Pengantar dan Substansi Pendalaman**, Intimedia, Malang, 2014, hlm 110 hlm 113.

Maka dalam teknik analisis data dalam penelitian ini penulis akan menjabarkan terlebih dahulu kondisi lapangan yang kemudian akan menganalisa, diteliti dan mendeskripsikan data yang diperoleh melalui wawancara yang kemudian menganalisa kata-kata hasil wawancara dari subyek penelitian sebagai satu kesatuan yang utuh.

## A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

### 1. Fungsi dan Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kediri Nomor 9 Tahun 2008 dan Keputusan Bupati Kediri Nomor 35 Tahun 2008, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan urusan Pemerintah Daerah diunit Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

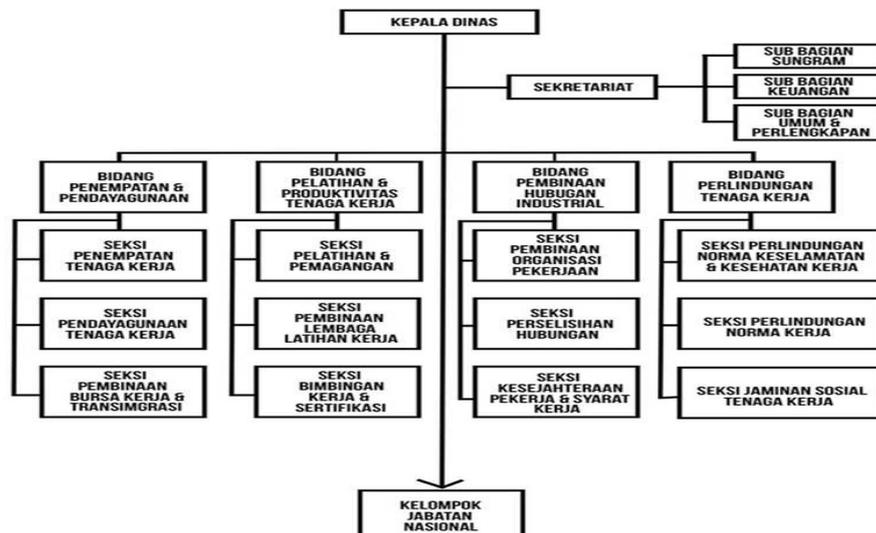
Untuk melaksanakan tugasnya tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri mempunyai fungsi – fungsi sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijakan teknis diunit ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum diunit ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas diunit ketenagakerjaan dan transmigrasi;
- 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 2. Struktur Organisasi Dinaskertrans

Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Kediri dipimpin oleh Struktur organisasi tersebut telah sesuai kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Kediri sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Gambar 1  
Struktur kerja dalam Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi



Sumber : Data Sekunder Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri, diolah, 2015

## **B. Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perlindungan Pekerja Outsourcing Di Kabupaten Kediri**

### **1. Bentuk Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan**

Apabila ditelaah dari tugas pokok dan fungsi kerjanya. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri adalah satu-satunya Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas dan fungsi utamanya mengkoordinasi kebijakan dan memfasilitasi permasalahan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan ketransmigrasian. Sehingga tugas dan fungsi utama tersebut memerlukan kearifan, kecermatan, konsistensitas dalam pengambilan keputusan dan kebijakan serta dapat mengakomodir semua kepentingan dan aspirasi yang berkembang di lingkungan *stakeholders*. Mengingat dalam situasi dan kondisi kritis global, ketiga permasalahan tersebut rentan terjadi konflik.

Agar dapat menjalankan dan memperdayakan sumberdaya manusia yang lebih berpotensi, supaya dapat bersaing dalam pasar kerja yang makin ketat persaingannya saat ini. Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, yang mengatur pelaksanaan Desentralisasi yang memberikan keleluasaan dan memberikan sebagian besar kewenangan kepada pemerintah daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah, dimana kewenangan tersebut untuk menentukan dan melaksanakan segala bentuk kebijakan menurut prakarsa tiap daerahnya sendiri berdasarkan pada aspirasi masyarakat mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Pada dasarnya tahapan pada pengawasan terhadap pekerja *outsourcing* ini. Beracuan berdasarkan pada Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Perusahaan, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO No 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan, dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Kegiatan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri merupakan sebuah organisasi publik yang secara menyeluruh kegiatan dilaksanakan secara norma, standar, prosedur dan mekanisme kerjanya. Telah tertuang dalam suatu sistem manual yang berhubungan dengan sistem pelaksanaan pelayanan ketenagakerjaan, sistem perselisihan hubungan industrial maupun ketransmigrasian masih mengikuti petunjuk teknis yang dikeluarkan oleh Departemen Dalam Negeri maupun Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Menurut pasal 1 butir 32 dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di unit ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat *independen* guna menjamin berjalannya pelaksanaan peraturan dan perundang-undangan di unit ketenagakerjaan sesuai aturan yang telah ada.

## 2. Prosedur Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Perlindungan Bagi Pekerja *Outsourcing*

Pengawasan ketenagakerjaan adalah salah satu cara kemasyarakatan yang berasal dari administrasi ketenagakerjaan diharapkan untuk lebih memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan agar memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dapat berjalan sebagaimana seharusnya di tempat kerja. Pada prinsipnya di dunia kerja, penerapan pengawasan ketenagakerjaan dapat berperan sebagai perangkat program kerja suatu negara dalam intervensi perancangan, mendorong hingga dapat memajukan pengembangan segala aspek dalam bidang ketenagakerjaan mencakup pada hubungan industrial, kondisi kerja, upah, keselamatan dan kesehatan kerja serta semua permasalahan hingga pada jaminan sosial para pekerja *outsourcing*.

Pengawasan ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri. Pada mulanya dalam tahapan pertama yang dilakukan pengawasan dilakukan oleh Bagian Pembinaan Hubungan Industrial dan Bagian Perlindungan Tenaga Kerja. Bagian Pembinaan Hubungan Industrial ini yang mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan mengurus sarana hubungan industri, persyaratan-syarat kerja dan kesejahteraan pekerja diperusahaan, pencegahan perselisian maupun PHK.<sup>7</sup>

Berikut ini merupakan tahapan yang dilakukan oleh unit pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* yaitu :<sup>8</sup>

1. Langkah yang dilakukan didalam pengawasan dibidang ketenagakerjaan adalah dengan memberdayakan pegawai pengawasan ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan dan sosialisai kepada perusahaan-perusahaan termasuk pada pekerja agar bisa menjalankan semua aturan-aturan tentang dasar hukum pada ketenagakerjaan;
2. Pegawai Pengawasan memberikan pemahaman kepada pekerja terkait perlindungan di dalam perusahaan dengan menggunakan standat oprasional tiap – tiap perusahaan yang nantinya bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja yang dapat terjadi di dalam perusahaan dan apa yang menjadi hak serta kewajiban perusahaan dan buruh;

---

<sup>7</sup> Hasil Wawancara Dengan Ibu Enyk Suharsasi, S. Sos, Msi. Pegawai Disnakertrans bidang Pembinaan Hubungan Industrial pada hari kamis, 19 Februari 2015 (diolah).

<sup>8</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Wahdi Widjojo K, SE. Pegawai Disnakertrans bidang Perlindungan Tenaga Kerja pada hari kamis, 19 Februari 2015 (diolah).

3. Pegawai pengawasan mempunyai kewajiban untuk memberikan pengawasan secara ketat terhadap penerapan waktu kerja dan waktu istirahat, upah, BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan di perusahaan-perusahaan;
4. Pegawai pengawasan mempunyai kewenangan untuk melakukan penindakan terkait perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran terkait dengan upah tenaga kerja, belum memasukan pekerja outsourcing dalam program BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal ini bentuk tindakan yang dilakukan melalui pendekatan *persuasif-edukatif* dengan mengedepankan sebuah sosialisasi tentang peraturann perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Bahkan tidak mungkin dapat memberikan sanksi yang tegas dan dapat membawa ke ranah hukum apabila masih ada pelaporan terkait pelanggaran yang terjadi dilapangan.

Sebenarnya pada prosedurnya pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak berbeda dengan pelaksanaan perlindungan pada pekerja lainnya seperti pada umumnya. Hal ini apabila ditinjau secara aturan.<sup>9</sup> Mulai saat perusahaan membuat izin sesuai kontrak yang dilampirkan oleh perusahaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi apabila tidak sesuai dengan normatifnya maka pihak Dinas tidak akan menerima izin dari kontrak yang akan diserahkan.

Pengawasan terhadap praktik *outsourcing* oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Kediri dilakukan terhadap jenis *outsourcing* yang berbentuk penyedia tenaga kerja. Pendataan terhadap perusahaan *outsourcing* yang melakukan penyediaan tenaga kerja dapat dilakukan dengan baik karena adanya keharusan bagi perusahaan *outsourcing* yang ingin melakukan praktik *outsourcing* yang berupa penyediaan tenaga kerja untuk memiliki ijin operasional perusahaan yang diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri.

Pelaksanaan pengawasan terhadap praktik *outsourcing* di Kabupaten Kediri, yaitu Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten Kediri melakukan suatu pengawasan lapangan. Pengawasan lapangan dilaksanakan dengan melakukan kunjungan dan pemeriksaan ke perusahaan *outsourcing*. Namun demikian pemeriksaan lapangan ini sulit dilakukan secara kontinyu karena terkendala jumlah pegawai pengawasan ketengakerjaan. Hal ini terjadi karena jumlah perusahaan yang ada melebihi jumlah pegawai pengawasan yang ada. Sehingga sulit untu melakukan pembinaan dan pengawasan.

Jenis pemeriksaan lapangan yang dilaksanakan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dibagi menjadi 3 (tiga), antara lain :

- a. Pemeriksaan pertama yaitu pemeriksaan yang mencakup pada aspek norma kerja dan norma kesehatan dan keselamatan kerja;
- b. Pemeriksaan berkala yaitu pemeriksaan yang dilakukan secara berkala minimal satu tahun sekali yang pemeriksaannya secara

---

<sup>9</sup> Hasil wawancara dengan bapak Djoko Soetedjo. SH. Disnakertras bidang Perlindungan Tenaga Kerja pada hari kamis, 19 Februari 2015 (diolah).

umum sama dengan apa yang dilakukan pada pemeriksaan pertama;

- c. Pemeriksaan khusus yaitu pemeriksaan yang dilakukan apabila ada hal-hal tertentu, misalnya ada pengaduan atau atas perintah atasan untuk suatu hal di perusahaan.

Wujud pengawasan terhadap praktik *outsourcing* adalah sebagai berikut:

- a. Pengawasan terhadap syarat-syarat yang harus dipenuhi perusahaan untuk dapat melakukan praktek *outsourcing*;
- b. Pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja Pengawasan dilakukan berdasarkan pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagaimana Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pengawasan ini dilakukan dengan melakukan pemeriksaan terhadap dokumen mengenai ijin operasional perusahaan penyedia jasa.
- c. Pengawasan terhadap perjanjian penyediaan jasa pekerja perusahaan penyedia jasa pekerja. Pengawasan dilakukan berdasarkan pada Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagaimana Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

### **C. Hambatan Dan Upaya Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi**

Sebagai langkah nyata dalam pelaksanaan pengawasan tersebut. Maka untuk perlu penegakan hukum dari pemerintah untuk memberikan kebijakan. Beberapa macam kebijakan tersebut dalam pelaksanaan penegakan hukum pengawasan ketengakerjaan yaitu sebagai berikut :

1. Mulai dari *Preventif edukatif* yaitu melalui cara sosialisasi, pelatiha-pelatihan, pengunjungan di perusahaan dan memberikan petunjuk teknis melaksanakan peraturan perburuhan yang telah berlaku.
2. Selanjutnya *Represif Non Pro Justitia* yaitu ketika ada pengaduan, pegawai pengawasan ketenagakerjaan perlu turun kelapangan berdasarkan surat perintah, ketika sudah ditemukan pelanggaran tindak pidana ketengakerjaan dituangkan oleh pengawasan dalam akte pengawasan dalam akte pengawasan ketengakerjaan yang

dipegang oleh perusahaan, lalu dikeluarkan nita pemeriksaan I sampai nota pemeriksaan II

3. Berikutnya yang terakhir *Represif Pro Justitia* yaitu ada laporan kegiatan lalu dilakukan penyidikan untuk menemukan bukti-bukti awal dan dilanjutkan dengan penyelidikan berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana.

Selain itu ditinjau dari keseluruhan termasuk pada para pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memang memiliki peran sangat penting dan mutlak untuk pelaksanaan penegakan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan sebagai penegak hukum berperan dalam menjamin dan memberikan perlindungan hukum antara pengusaha dan pekerja *outsourcing*. Namun pada sisi lainnya, sumber daya yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri baik dari kualitas, kuantitas ataupun kurang kooperatif sangat kurang dalam memenuhi standar sebagai lembaga pemerintah yang mempunyai tugas berat sebagai subyek penegak hukum ketenagakerjaan yang berperan dalam mengawal adanya praktik *outsourcing*.

Apabila ditelaah dari segi kualitas, kurang pelatihan untuk peningkatan kemampuan dari para pegawai pengawasan institusi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri. Untuk meningkatkan kualitas kerja pada para pegawai pengawasan ketenagakerjaan di dalam mengikuti pelatihan ataupun pembekalan terkait dengan permasalahan *outsourcing*.

Sedangkan dari kuantitas para pegawai pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu hambatan yang besar pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ini. Hal ini terkait dari jumlah pegawai pengawasan yang ada dan jumlah perusahaan yang harus mereka awasi. Untuk yang dimaksud kurang kooperatif dari pengawas ketenagakerjaan ini yaitu meliputi ketegasan dan tindakan yang mereka lakukan.

Pada saat ditemukan suatu kesalahan dari pihak perusahaan dalam mengisi keseluruhan berkas yang ada seperti dalam mengisi wajib lapor, mendaftarkan ataupun memperpanjang perjanjian kerja. Dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dirasa masih sangat lamban untuk menindaklanjuti suatu kesalahan tersebut dan tidak adanya PPNS. Sehingga berdampak pada kurang relevannya semua data-data yang ada. Selain itu faktor lainnya timbul dari perusahaan memperumit pelaksanaan pengawasan seperti petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak dapat memenuhi kepala perusahaan, keterbatasan dari pekerja *outsourcing*, Serta masih belum ada peraturan yang lebih mengatur pada pelaksanaan pengawasan *outsourcing* secara khusus.

Sedangkan upaya yang dapat dilakukan untuk menangani hambatan yang ada adalah perlu penambahan jumlah pegawai pengawasan di dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk menunjang kinerja para pengawas ketenagakerjaan agar dapat berjalan lebih efektif. Selain itu perlu membuat penganggaran dana untuk pegawai pengawasan ketenagakerjaan agar pegawai pengawasan bisa mengikuti pendidikan PPNS yang nantinya dapat menangani

penyidikan apabila ada kasus normatif ditingkat Kabupaten/Kota tanpa harus menunggu PPNS dari provinsi.

Perlu adanya pemberitahuan terlebih dahulu pada perusahaan bila pengawas ketenagakerjaan akan melakukan kunjungan kerja. Selain itu perlu adanya kesadaran dalam hal kerjasama kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pegawai pengawasan. Selanjutnya perlu untuk saling kooperatif dan keterbukaan antara perusahaan dan petugas pengawas ketenagakerjaan terlebih dahulu agar kepala perusahaan dapat bekerjasama. Untuk pekerja *outsourcing* diperlukan suatu pembinaan yang lebih khusus dan berkelanjutan bagi para pekerja *outsourcing* yang berlatar belakang pendidikan yang kurang karena rata-rata dari mereka merupakan lulusan dari SD, SMP, SMA maupun dari SMK. Lebih pentingnya perlu dibuatnya peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan petunjuk teknis bagaimana pelaksanaan pengawasan *outsourcing* agar memiliki dasar hukum yang tepat.

## **D. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan dari uraian bab sebelumnya. Dapat ditarik beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap perlindungan pekerja *outsourcing* yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri adalah sebagai berikut :

#### **1. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap perlindungan**

Pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan bagi pekerja *outsourcing* yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri. Pada pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh Bagian Pembinaan Hubungan Industrial dan Bagian Perlindungan Tenaga Kerja. Pengawasan yang dilakukan telah dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, yaitu dilakukan berdasarkan objek-objek pengawasan, antara lain mulai dari upah, hubungan kerja, waktu kerja, jaminan sosial tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja umum, ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja dan perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja *outsourcing*.

Selain itu yang menjadi obyek kesehatan dan keselamatan kerja dalam hal ini terkait penggunaan alat perlindungan diri yang digunakan pekerja *outsourcing* dalam melakukan pekerjaannya. Pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja dalam praktek *outsourcing* hanya dilakukan terhadap alat perlindungan diri yang digunakan oleh pekerja karena pada dasarnya pekerjaan yang di *outsourcing*kan tidak mengandung resiko tinggi yang dapat menyebabkan suatu kecelakaan kerja.

2. Hambatan dan upaya dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam pelaksanaan pengawasan ketengakerjaan yang ada di Kabupaten Kediri adalah :

a. Hambatan yang ada yaitu :

- 1) Kurang pegawai pengawasan ketenagakerjaan
- 2) Tidak ada penyidik pegawai negeri sipil
- 3) Kurang Keterbukaan dan tidak kooperatif dari perusahaan
- 4) Petugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak dapat menemui kepala perusahaan
- 5) Keterbatasan dari pekerja *outsourcing*
- 6) Masih belum ada peraturan yang lebih mengatur pada pelaksanaan pengawasan *outsourcing* secara khusus

b. Upaya yang dilakukan:

- 1) Perlu penambahan jumlah pegawai pengawasan di dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Untuk menunjang kinerja para pengawas ketenagakerjaan agar dapat berjalan lebih efektif.
- 2) Perlu membuat penganggaran dana untuk pegawai pengawasan ketenagakerjaan agar pegawai pengawasan bisa mengikuti pendidikan PPNS yang nantinya dapat menangani penyidikan apabila ada kasus normatif ditingkat Kabupaten/Kota tanpa harus menunggu PPNS dari provinsi.
- 3) Perlu ada pemberitahuan terlebih dahulu pada perusahaan bila akan pengawas ketenagakerjaan akan melakukan kunjungan kerja. Selain itu perlu adanya kesadaran dalam hal kerjasama kedua belah pihak yaitu pengusaha dan pegawai pengawasan.
- 4) Perlu untuk saling kooperatif dan keterbukaan antara perusahaan dan petugas pengawas ketenagakerjaan terlebih dahulu agar kepala perusahaan dapat bekerjasama.
- 5) Diperlukan suatu pembinaan yang lebih khusus dan berkelanjutan bagi para pekerja *outsourcing* yang mereka berasal dari berlatar belakang pendidikan yang kurang karena rata-rata dari mereka merupakan lulusan dari SD, SMP, SMA maupun dari SMK.
- 6) Perlu dibuatnya peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan petunjuk teknis bagaimana pelaksanaan pengawasan *outsourcing* agar ada dasar hukum.

2. Saran

Pada bagian ini, adapun saran yang dapat diberikan berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan ketengakerjaan terhadap perlindungan pekerja *outsourcing* oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kediri adalah :

1. Bahwa dalam melakukan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terhadap perlindungan bagi pekerja *outsourcing*, sebaiknya untuk menunjang kelanjutan dari pembinaan dan sosialisasi agar dapat berjalan sebagaimana tujuan. Maka yang dibutuhkan adalah penambahan jumlah anggota pegawai pembinaan dan menambah jumlah pegawai-pegawai pengawasan baru yang memiliki cukup berkopetensi dan independen.

2. Selain itu perlu adanya memberikan lebih pembinaan dan berkala yang lebih khusus dan berkelanjutan kepada para pekerja *outsourcing* terkait aturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan agar mereka tidak terbohongi oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Untuk pihak perusahaan jasa penyedia perlu untuk lebih terbuka dalam membuat setiap kontrak perjanjian kerja maupun keterbukaan secara administrasi agar tidak ada yang dirugikan diantara pekerja maupun perusahaan yang hanya ingin mencari keuntungan.

## Daftar Pustaka

Bambang Sunggono, **Metodologi Penelitian Hukum**, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.

Hadari Nawawi, **Metode Penelitian Bidang Sosial**, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2012.

Imam Koeswahyono, dkk., **Sosio Legal Bekal Pengantar dan Substansi Pendalaman**, Intimedia, Malang, 2014.

### Internet

Andika FM, 1 Mai 2012, **Ratusan Buruh Unjuk Rasa Tuntut Penghapusan Sistem *Outsourcing*** (*online*), <http://www.andikafm.com/news/detail/3490/1/ratusan-buruh-unjuk-rasa-tuntut-penghapusan-sistem-Outsourcing>, (24 September 2014).

Ady, 10 April 2013, **Pengawasan Ketenagakerjaan Diusulkan Kembali Terpadu** (*online*), <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5165778b75be/pengawasan-ketenagakerjaan-diusulkan-kembali-terpusat>, (25 Januari 2015).

Liputan 6, 9 April 2013, **Pengawasan Ketenagakerjaan Harus Kembali Sentralistik** (*online*), <http://bisnis.liputan6.com/read/557151/pengawasan-ketenagakerjaan-harus-kembali-sentralistik>, (19 September 2014).