

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 35  
TAHUN 2021 DALAM PENYERAHAN SEBAGIAN  
PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN  
(*OUTSOURCING*) OLEH DINAS KETENAGAKERJAAN  
KABUPATEN BEKASI**

Andy Darnianto<sup>1</sup>

Dadan Kurnia<sup>2</sup>

Lukman Munawar Fauzi<sup>3</sup>

*1,2,3) Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Fisip Unjani*

Email Korespondensi : zakyrfaakma222@gmail.com

**Abstrak**

Kebijakan outsourcing yang saat ini berlaku menekankan kepatuhan, perlindungan, dan penghormatan, sehingga jika pekerja outsourcing merasa bahwa sesuatu tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan, mereka dapat segera mengadukannya melalui Call Center yang akan diteruskan ke Dinas Tenaga Kerja daerah untuk ditangani. Pemerintah menganggap bahwa regulasi pemerintah tentang outsourcing belum lengkap, dan dalam pelaksanaannya sistem outsourcing melibatkan 3 pihak, yaitu pemerintah, pekerja, dan perusahaan. Faktanya, pengaturan sistem outsourcing masih ditolak oleh mayoritas orang sebagai pekerja di Kabupaten Bekasi sendiri karena masih banyak yang menganggapnya bertentangan dengan kemajuan gerakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh yang telah menuntut perbaikan kualitas yang signifikan dalam pemenuhan standar hak asasi manusia dasar pekerja. Kebijakan outsourcing memang memberikan batasan tertentu untuk baik penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian kontrak maupun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh, tetapi dalam kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran sehingga pelaksanaan kebijakan ini oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi masih belum dilaksanakan secara optimal.

**Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, Pekerjaan, Outsourcing.**

*Abstract*

*The outsourcing policy that is currently in effect emphasizes compliance, protection and respect, such that if outsourced workers feel that something is not in*

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

*accordance with labor law regulations, they can immediately complain about it via the Call Center which will be forwarded to the regional Manpower Office to handle it. The government considers the government's regulation of outsourcing to be incomplete, and in its implementation the outsourcing system involves 3 parties, namely the government, workers and companies. In fact, the outsourcing system arrangement is still rejected by the majority of people as workers in Bekasi Regency itself because there are still many who consider it to be contrary to the progress of the worker/labor movement and trade/labor unions which have been demanding significant quality improvements in the fulfillment of human rights standards. basic workers. The outsourcing policy does provide certain limitations for both handing over part of the work through contracting agreements and handing over work through the provision of worker/labor services, but in reality there are still frequent violations so that the implementation of this policy by the Bekasi Regency Manpower Office is still not implemented optimally.*

***Keywords: Policy Implementation, Employment, Outsourcing.***

## **PENDAHULUAN**

Kebijakan publik menjadi salah satu instrumen pemerintah untuk menyelesaikan berbagai dinamika sosial dan politik yang ada dalam masyarakat. Kebijakan merupakan suatu hal yang sangat kompleks karena menyangkut banyaknya kepentingan dan menjadi sebuah upaya untuk mengakomodasi kepentingan-kepentingan yang berbeda. Selain kompleksitas subyek kebijakan yang sangat beragam, kompleksitas kebijakan juga menyangkut kepentingan pemangku kebijakan itu sendiri yang mempunyai rasionalisasi dan logika tersendiri. Kebijakan publik merupakan sesuatu yang penting karena pada prinsipnya adalah merupakan cara bagaimana suatu kebijakan publik dapat dilaksanakan agar harapan dan kepentingan-kepentingan publik yang diinginkan dapat terwujud didalam realitas atau dengan kata lain bagaimana sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan dari konsep kebijakan publik yang dibuat.

Dalam sebuah isu pelaksanaan kebijakan, baik berupa masalah bersama maupun tujuan bersama, ditetapkan sebagai suatu isu kebijakan. Dengan isu kebijakan

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

ini, dirumuskan dan ditetapkan kebijakan publik. Kebijakan ini kemudian diimplementasikan, pada saat implementasi dilakukan pemantauan atau monitoring untuk memastikan implementasi kebijakan konsisten dengan rumusan kebijakan.

Indonesia mempunyai banyak jumlah penduduk usia produktif. Meskipun lapangan pekerjaan di Indonesia masih terbilang kurang, karena tidak seimbang dengan jumlah angkatan kerjanya, namun Indonesia dapat dikatakan sebagai negara yang potensial bagi penyediaan lapangan kerja maupun penyediaan tenaga kerja. Produktivitas di Indonesia yang tergolong tinggi dapat menjadi sebuah keuntungan tersendiri bagi Indonesia. Dengan banyaknya jumlah usia produktif atau jumlah angkatan kerja, seharusnya Indonesia mempunyai banyak masyarakat yang produktif yang mampu untuk bekerja serta berpotensi meningkatkan pembangunan nasional melalui tenaga kerja di usia produktif tersebut.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, menjelaskan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. Artinya tujuan dari pengawasan ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Pengawasan ketenagakerjaan diperlukan untuk menjaga stabilitas ketenagakerjaan sosial. Pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada kesejahteraan rakyat, pelayanan masyarakat, keseragaman implementasi, kebebasan dari pengaruh dan tekanan serta objektivitas. Secara umum pengawasan ketenagakerjaan diartikan seperangkat atau serangkaian kegiatan atau tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan kegiatan tidak menyimpang dari tujuan serta tidak menyimpang pada rencana yang sudah ditetapkan.

Membahas mengenai pembangunan tidak terlepas dari ketenagakerjaan, Tenaga kerja atau ketenagakerjaan merupakan hal yang krusial dalam kegiatan bisnis

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

dan perekonomian. Dengan tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi yang baik. Pengangguran adalah tenaga kerja yang belum atau tidak mendapat pekerjaan, terjadi karena kualitas tenaga kerja yang rendah, tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan maupun hal lain yang mengakibatkan terjadinya pengangguran.

Kewenangan pemerintah daerah untuk mengatur urusan pemerintahan sendiri tercantum dalam UU Dasar 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia Pasal 18 ayat (2) setelah amandemen kedua yang diturunkan ke dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pasal 10 ayat (2) yaitu “Pemerintah daerah provinsi, daerah kabupaten dan kota mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan”. Pemerintah daerah lebih mengetahui kondisi dan situasi di wilayahnya sehingga otonomi daerah memberikan kewenangan daerah untuk mengatur rumah tangga daerahnya.

Kabupaten Bekasi Dijuluki Kawasan Industri Terbesar di Asia Tenggara, diakses pada tanggal 04 Maret 2021, Kabupaten Bekasi yang berpusat di Cikarang adalah satu dari beberapa daerah strategis di Jawa Barat, berlokasi di sebelah timur Jakarta, berbatasan langsung dengan Provinsi DKI Jakarta dan Kota Bekasi. Perekonomian Kabupaten Bekasi di tunjang dari sektor perdagangan, perindustrian dan pertanian. Dengan jumlah perusahaan yang beroperasi diperkirakan sudah mencapai lebih dari 4.000 pabrik, Kabupaten Bekasi mendapat julukan sebagai kota industri terbesar di asia tenggara. Kawasan Industri yang terdapat di Bekasi, diantaranya kawasan industri MM2100, Kawasan Industri Jababeka, Kawasan Industri Greenland International Industrial Center (GIIC), kawasan Industri EJIP, kawasan Industri Delta Silicon, kawasan Industri Lippo Cikarang, kawasan Industri KITIC dan lain lain. Berdasarkan data wajib lapor ketenagakerjaan 2021 yang didapat dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi jumlah perusahaan yang berada di Kabupaten Bekasi dan terdaftar di wajib lapor ketenagakerjaan per Agustus 2021 sebanyak 7.861

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

perusahaan.

Menurut Dokumen Rencana Strategis Kabupaten Bekasi Tahun 2017- 2022 menyatakan bahwa tujuan umum pembangunan bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Bekasi adalah adanya peningkatan kompetensi bagi angkatan kerja dan terwujudnya iklim yang kondusif untuk industri, investasi dan perdagangan, hal ini mendukung visi dan misi Kabupaten Bekasi. Namun upaya dalam mencapai tujuan tersebut tidaklah sederhana, pertumbuhan jumlah penduduk yang semakin tinggi membawa dampak jumlah angkatan kerja yang semakin tinggi pula sehingga jumlah orang yang mencari pekerjaan akan semakin banyak, pada akhirnya menimbulkan masalah ketenagakerjaan khususnya masalah penyediaan lapangan pekerjaan yang memadai. Untuk menekan angka pengangguran dengan meningkatkan kesempatan kerja upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan penempatan tenaga kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja dijelaskan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan yang diberikan untuk pencari kerja agar dapat memperoleh pekerjaan dengan cara mempertemukan pemberi kerja dengan pencari kerja.

Dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat, kestabilan sektor ekonomi menjadi pilar utama. Susilowati (2020) menyatakan bahwa alih daya atau dikenal juga dengan *outsourcing*, adalah penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan atau melakukan pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*outsourcing*) sudah menjadi praktek umum dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Bahkan menurut Chesmberah, Makui dan Seyedhoseini (2010), hal tersebut telah menjadi strategi perusahaan. Ruichin (2009:162-165) menyatakan bahwa strategi *outsourcing* sekarang banyak dipraktekkan oleh perusahaan multinasional, yang melakukan investasi langsung di suatu negara. Bahkan Gorg dan Hanley (2008) memperlihatkan *outsourcing* pada

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

perusahaan-perusahaan kelas internasional memiliki efek positif pada keuntungan perusahaan. Kemudian Bartkus dan Jurevicius (2007) memaparkan perkembangan dari tingkat penerapan *outsourcing* di dunia pada era globalisasi meningkat dengan tajam. Karena itu Bartkus and Jurevicius menyebutnya sebagai *the age of outsourcing*.

Menurut Dewi (2021) bahwa sistem *outsourcing* merupakan terobosan dalam dunia kerja dengan menghadirkan efisiensi produksi yang hemat biaya bagi para pengusaha. Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, perusahaan berupaya untuk menghemat biaya keuangan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan, baik swasta maupun publik. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 membenarkan pengalihan sebagian pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan lain atau kepada perusahaan penyedia jasa melalui kontraktor pekerja tenaga kerja.

Dalam lampiran umum Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 bahwa pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Hubungan industrial pada tingkat nasional ditujukan untuk menciptakan perkembangan ekonomi dan keharmonisan diantara pelakunya, sedangkan pada tingkat perusahaan ditujukan untuk menciptakan ketenangan usaha dan ketentraman bekerja sehingga dapat mendorong produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan ialah metode kualitatif. Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penyusunan laporan penelitian ini adalah menggunakan wawancara, observasi lapangan dengan pendekatan deskriptif. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif, peneliti dapat menjelaskan kenyataan dari kejadian yang diteliti atau yaitu tanpa membuat perbandingan. Berupa menggambarkan kejadian atau fenomena sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, di mana data yang dihasilkan berupa kata-kata

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Selain itu peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam dengan analisis deskriptif, asumsi, dan teori.

## **KERANGKA TEORI**

Kabupaten Bekasi Dijuluki Kawasan Industri Terbesar di Asia Tenggara, diakses pada tanggal 04 Maret 2021, Kabupaten Bekasi yang berpusat di Cikarang adalah satu dari beberapa daerah strategis di Jawa Barat, berlokasi di sebelah timur Jakarta, berbatasan langsung dengan Provinsi DKI Jakarta dan Kota Bekasi. Perekonomian Kabupaten Bekasi di tunjang dari sektor perdagangan, perindustrian dan pertanian. Dengan jumlah perusahaan yang beroperasi diperkirakan sudah mencapai lebih dari 4.000 pabrik, Kabupaten Bekasi mendapat julukan sebagai kota industri terbesar di asia tenggara. Kawasan Industri yang terdapat di Bekasi, diantaranya kawasan industri MM2100, Kawasan Industri Jababeka, Kawasan Industri Greenland International Industrial Center (GIIC), kawasan Industri EJIP, kawasan Industri Delta Silicon, kawasan Industri Lippo Cikarang, kawasan Industri KITIC dan lain lain. Berdasarkan data wajib lapor ketenagakerjaan 2021 yang didapat dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi jumlah perusahaan yang berada di Kabupaten Bekasi dan terdaftar di wajib lapor ketenagakerjaan per Agustus 2021 sebanyak 7.861 perusahaan.

Dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat, kestabilan sektor ekonomi menjadi pilar utama. Susilowati (2020) menyatakan bahwa alih daya atau dikenal juga dengan *Outsourcing*, adalah penggunaan tenaga kerja untuk menghasilkan atau melakukan pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan yang menyediakan pekerja/buruh. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*Outsourcing*) sudah menjadi praktek umum dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Bahkan menurut Chesmberah, Makui

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

dan Seyedhoseini (2010), hal tersebut telah menjadi strategi perusahaan.

para pelaku hubungan industrial yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah telah diatur untuk menjalankan fungsinya masing-masing, sebagai berikut:

- Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota berserta keluarganya.
- Pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, pengertian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain tidak dijelaskan secara jelas. Dilihat dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Dalam penjelasan Pasal tersebut hanya terdapat bentuk dari praktek penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Menurut Undang-undang ini ada 2 bentuk yaitu: pertama pemborongan pekerjaan dan kedua adalah penyediaan jasa pekerja/buruh. Kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain perusahaan dapat mengelola suatu pekerjaan, baik itu kegiatan oprasional maupun untuk pengelolaan sumber daya manusia kepada pihak



*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

perusahaan pemberi pekerjaan. Pengawasan kepada pekerja/buruh hanya dapat dilakukan oleh perusahaan *Outsourcing*.

Awal dari seleksi rekrutmen, pengawasan kinerja, pelatihan, evaluasi kinerja, pengurusan izin sakit, cuti, maupun sampai surat peringatan hanya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan peyerahan tanggung jawab kepada perusahaan pemberi pekerjaan dari perusahaan penyedia jasa pekerja. Penyerahan tanggung jawab ini bertujuan agar perusahaan pemberi pekerjaan mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas di dalam perusahaan tersebut. Penyerahan ini dapat mencakup bagian dari produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas, teknologi dan lainnya serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Penyerahan tanggung jawab ini harus ada dalam kontrak perjanjian.

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) di Kabupaten Bekasi masih terbilang tinggi, adapun tingkat partisipasi angkatan kerja merupakan suatu indikator ketenagakerjaan yang memberikan gambaran tentang penduduk yang aktif secara ekonomi dalam kegiatan sehari-hari merujuk pada suatu waktu dalam periode survei yang telah ditentukan. Permasalahan terjadi pada implementasi atau pelaksanaannya. Di Cikarang Kabupaten Bekasi yang merupakan salah satu kawasan industri terbesar se Asia Tenggara, masih ada beberapa perusahaan yang patuh menjalankan mekanisme dan kebijakan- kebijakan sesuai dengan peraturan yang berlakukan pemerintah, namun ada juga perusahaan yang berusaha untuk mengakali peraturan itu demi meraup sebanyak-banyaknya keuntungan. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya perusahaan ingin mempertahankan status pekerja sebagai pekerja kontrak dan *Outsourcing* dengan memanfaatkan kelemahan Undang-undang. Sehingga para pengusaha mendapatkan banyak keuntungan. Adapun beberapa alasan yang digunakan oleh perusahaan untuk tetap mempertahankan status pekerja kontrak adalah sebagai berikut:

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

- Perusahaan tidak perlu repot untuk membayar biaya pesangon apabila pekerja kontrak tersebut telah habis masa kerjanya
- Perusahaan dapat sewaktu-waktu memberhentikan pekerja kontrak yang dianggap tidak produktif
- Perusahaan tidak perlu memperhatikan secara maksimal tentang kesejahteraan para pekerja kontrak
- Apabila para pekerja kontrak didapat dari penyalur kerja, maka perusahaan dapat dengan mudah melimpahkan kesejahteraan pekerja kepada penyalur tersebut.

Selain itu, menurut Wirahyoso (2008) bahwa kebijakan *Outsourcing* juga masih menimbulkan interpretasi yang berbeda-beda, terutama di kalangan pengusaha. Menurut para pengusaha pengaturan tentang syarat-syarat *Outsourcing* belum terlalu jelas. Misalnya, tidak adanya ketentuan yang mengatur tentang batasan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Tidak adanya batasan ini menyebabkan perusahaan pada akhirnya juga menggunakan sistem *Outsourcing* pada kegiatan-kegiatan yang sebenarnya merupakan kegiatan pokok.

Hal tersebut juga mengindikasikan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi belum secara maksimal dalam melaksanakan kebijakan kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (*Outsourcing*). Beberapa perusahaan yang tidak mematuhi setiap peraturan- peraturan regulasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah tentu memiliki alasan dan berbagai macam faktor penyebabnya. Baik dari kebijakan pemerintah yang dirasakan tidak memihak kepada perusahaan dan lebih mementingkan pekerja, lemahnya hukum atau perundang-undangan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, pengusaha yang ingin mendapatkan keuntungan besar, pihakpihak eksternal yang sengaja memanfaatkan situasi ini demi kepentingan politis, dan beberapa faktor lain yang dapat memicu adanya permasalahan ini. Mengingat akan hal tersebut, demi menjalankan tugasnya

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

sebagai pekerja yang mampu berperan aktif untuk pengembangan perusahaan, pihak-pihak terkait harus memberikan perhatian lebih kepada para pekerja. Seperti hak akan jaminan kesehatannya, upah minimum yang di dapatkannya harus sesuai dan seimbang dengan jam kerja serta mengikuti peraturan yang telah berlaku, melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan awal, mempekerjakan warga lokal terlebih dahulu sebelum mempekerjakan warga asing, dan hak-hak lainnya yang harus didapatkan oleh para pekerja agar kelangsungan hidup pekerja dapat terjamin dan dapat dilakukan sehari-hari guna mempertahankan produktifitas dan kestabilan perusahaan.

Dalam pelaksanaan kebijakan cipta kerja, masih lemahnya pengawasan oleh aparat Dinas Ketenagakerjaan juga menjadi keluhan buruh, serikat dan pengusaha dan diakui pula oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan yang bersangkutan. Kelemahan pengawasan terjadi dalam kuantitas dan kualitas. Perbandingan jumlah pengawas dengan jumlah perusahaan selalu sangat timpang dan sejak otonomi daerah pegawai pengawas juga direkrut dari dinas atau biro-biro lain di lingkungan pemerintah daerah misalnya dari Satpol Pamong Praja, mantri pasar, Dinas Peternakan, Dinas PUPR, Inspektorat dan sebagainya dengan kompetensi yang minim. Pengalokasian dana untuk pelatihan pegawai pengawas sering bukan menjadi prioritas anggaran daerah.

Implementasi kebijakan publik merupakan salah satu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya terhadap pengambilan keputusan. Implementasi kebijakan publik adalah tahapan penting dalam realisasi kebijakan publik secara komprehensif. Dan dalam bagian ini akan disajikan beberapa pendapat mengenai implementasi kebijakan publik. Menurut Waluyo (2007:50-57), implementasi kebijakan merupakan terjemahan kebijakan publik yang pada umumnya masih berupa pertanyaan-pertanyaan umum yang berisikan tujuan, sasaran ke dalam program-program yang lebih operasional (program aksi) yang kesemuanya dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang telah

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

dinyatakan dalam kebijakan tersebut. Pemberdayaan memiliki empat menurut Jan Merse (Tahir, 2014:93) yang meliputi:

- Informasi;
- Isi Kebijakan;
- Dukungan Masyarakat;
- Pembagian Potensi.

## **PEMBAHASAN**

### **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*) oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi**

#### **1. Pelaksanaan Informasi**

Setiap implementasi kebijakan ketenagakerjaan adalah memastikan kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berarti serangkaian standar nasional yang dirancang untuk melindungi seluruh pekerja dan bila mungkin, keluarga pekerja. Tercapainya tujuan isi kebijakan tersebut dapat menjadi indikator pelaksanaan yang ideal.

Idealnya suatu kebijakan sistem *outsourcing* dilihat dari terpenuhi atau tidaknya ketentuan *outsourcing* yang telah dimuat dalam hukum positif. Sistem *outsourcing* sendiri telah menempatkan tenaga kerja pada kedudukan yang “istimewa”. Hal ini dikarenakan hubungan kerja yang terjadi pada *outsourcing* adalah antara tenaga kerja dengan vendor bukan antara tenaga kerja dengan principal.

Kebijakan sistem *outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menekankan pada pemenuhan (*to fulfill*), perlindungan (*to protect*), dan penghormatan (*to respect*) agar selaras dengan kewajiban negara dalam pemenuhan hak asasi manusia warga negara tentunya belum bisa berjalan dengan

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

optimal mengingat jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sepadan dengan jumlah perusahaan yang diawasi yang mengakibatkan muncul berbagai persoalan. Banyak kritikan terhadap sistem *outsourcing* ini, karena secara legal- formal principal tidak bertanggung jawab langsung terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja bersangkutan. Oleh karena itu, dalam rangka melindungi tenaga kerja yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negatif dari sistem *outsourcing*.

## 2. Isi Kebijakan

Sistem *outsourcing* merupakan salah satu ketentuan yang diatur dalam kebijakan ketenagakerjaan. *Outsourcing* merupakan bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut. Jadi, *outsourcing* merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberikerja (*user*) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja (*vendor*), dimana perusahaan pemberi kerja meminta kepada perusahaan penyedia tenaga kerja menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pemberi kerja. Istilah *outsourcing* diartikan juga sebagai *contract (work out)* sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.

Outsourcing di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja atau pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*). *Outsourcing* dibagi atas dua suku kata yaitu *out* dan *sourcing*. *Sourcing* berarti mengalihkan kerja, tanggung jawab dan keputusan kepada orang lain. *Outsourcing* dalam bahasa Indonesia berarti alih daya. Dalam dunia bisnis, *Outsourcing* atau alih daya dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang sifatnya non-core atau penunjang oleh suatu

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

perusahaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh.

Jadi *Outsourcing* merupakan suatu proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar perusahaan induk ini berupa vendor, koperasi maupun instansi lainnya yang diatur dalam kesepakatan. Dalam undang-undang cipta kerja menyatakan bahwa suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja.

Pengaturan tentang *outsourcing* ini sendiri oleh pemerintah dianggap masih kurang lengkap. Dalam Inpres Nomor 3 Tahun 2006 Tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan jika *outsourcing* itu sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan secara serius dalam mengembangkan iklim investasi di Indonesia.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang saat ini sebagai dasar kebijakan pelaksanaan *outsourcing* atau alih daya membagi dua bagian pembahasan *outsourcing*, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Dengan demikian, dalam praktik hubungan kerja sistem *outsourcing* menimbulkan pihak ketiga dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan, yaitu perusahaan pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Berbeda dengan *outsourcing* pemborongan pekerjaan, *outsourcing* penyediaan jasa pekerja/buruh adalah suatu bentuk baru dalam pengertian *outsourcing*. Jenis *outsourcing* melalui penyediaan jasa tenaga kerja ini sering disebut dengan istilah *insourcing*, yaitu membawa masuk pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ke dalam suatu perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

### 3. Dukungan Masyarakat

Kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dimulai ketika terjadi

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di sisi lain biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk memberikan upah kepada pekerja semakin mahal. Oleh karena itu, akhirnya perusahaan memilih untuk mulai melakukan *outsourcing* terhadap fungsi-fungsi perusahaan hampir di semua bagian, namun yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Pro dan Kontra mengenai pekerja *Outsourcing* hingga kini menjadi suatu problematika. Hal ini dikarenakan di satu sisi secara efisiensi, pekerja/buruh *outsourcing* dipandang oleh pengusaha sebagai salah satu jalan keluar dalam mencari tenaga kerja yang lebih aman dan di sisi lain kedudukan bagi para pekerja dengan bekerja dengan sistem *outsourcing* tidaklah menentu hal ini disebabkan karena secara keseluruhan pekerja *outsourcing* bekerja dengan dasar PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dalam perkembangannya hampir semua pekerjaan dapat dimasuki oleh pekerja/buruh *outsourcing* termasuk pekerjaan pokok atau pekerjaan yang bersinggungan dengan proses produksi yang sebenarnya hal tersebut bertentangan dengan peraturan untuk pelaksanaan kebijakan *outsourcing*.

Kemudian dalam pengaturan dan implementasi *outsourcing*, yang dipandang belum seimbang dalam pelaksanaannya di dalam masyarakat. Adanya perbedaan yang tajam antara pelaksanaan *outsourcing* dan apa yang tercantum dalam isi kebijakan mengenai implementasi di tingkat lapangan yang mempengaruhi investasi dan kelangsungan bekerja secara nasional. Selain itu, dalam sisi ketenagakerjaan akan mempengaruhi daya serap tenaga kerja dan korelasi terhadap tingkat kesejahteraan masyarakat. Menurut Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi bahwa masyarakat itu mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum itu untuk manusia, maka dari itu pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan malah akan timbul keresahan di dalam masyarakat itu sendiri. Di satu sisi tenaga kerja atau buruh harus tunduk dengan perusahaan penyalur, di sisi yang lain pula harus tunduk pada perusahaan tempatnya bekerja. Ini merupakan situasi yang sulit bagi pekerja/ buruh, karena perusahaan hanya bertanggung jawab terhadap perusahaan penyalur bukan pada pekerja/buruhnya, sedangkan buruh bertanggung jawab terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan perusahaan penyalur mereka. Tentunya seorang pekerja/buruh haruslah menjadi tanggung jawab perusahaan dimana ia bekerja, karena mereka bekerja untuk keuntungan perusahaan tersebut.

#### 4. Pembagian Potensi

Hal yang mendasari perusahaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain antara lain karena kondisi untuk melakukan usaha yang semakin sulit dan persaingan usaha yang semakin berat. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk bertindak lebih kreatif baik di bidang produksi maupun manajemen perusahaan.

Dalam bidang produksi, perusahaan akan berusaha meningkatkan kualitas hasil produksinya agar mampu bersaing di pasaran. Perusahaan juga akan terdorong melakukan inovasi maupun pengembangan terhadap hasil produksinya, sehingga semakin banyak jenis produksi yang dapat dihasilkannya. Untuk itu perusahaan perlu memfokuskan diri pada pekerjaan intinya. Demikian pula di bidang manajemen, perusahaan akan berusaha melakukan pengelolaan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif, sehingga biaya operasional dapat ditekan seminimal mungkin. Untuk ini perusahaan memerlukan antara lain sumber daya manusia yang ahli di bidangnya.

Menurut Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, bertitik tolak dari latar



*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

belakang tersebut, beberapa sisi positif penggunaan sistem *outsourcing* bagi pengusaha. Beberapa keuntungan dan alasan perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* adalah:

- meningkatkan fokus perusahaan
- memanfaatkan kemampuan kelas dunia
- mempercepat keuntungan yang diperoleh dari *reengineering*
- membagi resiko
- sumber daya sendiri dapat dipergunakan untuk kebutuhan-kebutuhan lain
- memungkinkan tersedianya dana kapital
- menciptakan dana segar
- mengurangi dan mengendalikan biaya operasi
- memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri
- memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola.

## KESIMPULAN

- Dalam pelaksanaan informasi kebijakan, kebijakan sistem *outsourcing* berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 menekankan pada pemenuhan, perlindungan, dan penghormatan dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung. Untuk tenaga kerja khususnya tenaga kerja *outsourcing* jika merasa ada hal yang tidak sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan, maka mereka dapat langsung mengadukannya melalui Call Center yang dikelola oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menyebutkan daerah provinsi tempat ia bekerja dan akan diteruskan pada Dinas Ketenagakerjaan daerah untuk menanganinya. Bila diperlukan dan seringkali sebagai jalan terakhir, pengawas dari Dinas Ketenagakerjaan dapat menggunakan wewenangnya dan mengambil tindakan penegakan hukum formal untuk mencapai kepatuhan pada undang-undang. Dengan adanya layanan Call Center ini, tenaga kerja dapat berperan aktif dalam proses pengawasan ketenagakerjaan guna

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

melindungi hak-hak dasar yang seharusnya diperoleh.

- Dalam isi kebijakan, pengaturan tentang outsourcing ini sendiri oleh pemerintah dianggap masih kurang lengkap. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang saat ini sebagai dasar kebijakan pelaksanaan outsourcing atau alih daya membagi dua bagian pembahasan outsourcing, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Di dalam pelaksanaannya sistem outsourcing melibatkan 3 pihak yakni pemerintah, tenaga kerja, dan perusahaan. Masih ditemukannya kendala seperti pada pelaporan alur kegiatan dalam proses pelaksanaan kebijakan dimana penetapan jenis pekerjaan pekerjaan utama dan jenis pekerjaan yang telah dibuat, dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada Dinas Ketenagakerjaan. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan melakukan evaluasi terhadap laporan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan dan penetapan jenis pekerjaan utama dan jenis pekerjaan penunjang apakah telah memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku atau belum.
- Dalam dukungan masyarakat; kenyataannya pengaturan sistem outsourcing masih ditolak oleh sebagian besar masyarakat sebagai pekerja di Kabupaten Bekasi sendiri. Hal ini terjadi kemungkinan disebabkan karena bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang selama ini menghendaki adanya perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak asasi dasar pekerja. Menurut masyarakat sebagai pekerja buruh, seharusnya pemerintah maupun perusahaan itu mengupayakan perlindungan keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti pada ketentuan mengenai penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja diatur dengan Peraturan Pemerintah dimana pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- Dalam pembagian potensi, kebijakan outsourcing memang memberikan batasan tertentu baik untuk penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan maupun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh. Namun pada

*Received : 22 Okt 2024**Accepted : 22 Okt 2024**Published : 22 Okt 2024*

---

pelaksanaannya yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran, seperti jenis pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain termasuk pekerjaan inti dan status pekerja/buruh outsourcing yang dikontrak terus menerus. Sehubungan dengan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa pengawasan dari pemerintah, khususnya oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut masih belum terimplementasikan secara maksimal

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Kurniawan, Saefullah., Sule Erni Trisnawati. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media
- Moleong, Lexy J. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. (2015). *Implementasi Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Suparmoko. (1997). *Ekonomi Sumber Daya Alam dan Lingkungan*. Yogyakarta: BPFE
- Susilowati. (2020). *Penerapan Outsourcing PT. Jawa Di Kota Salatiga*. Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman.
- Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Syafiie, Inu Kencana. (2006). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta Tahir,
- Arifin. (2014). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung: Alfabeta
- Dewi, J. (2021). *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Sistem Outsourcing Di Indonesia Perspektif Prinsip Muamalah*. Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Dunn, William N. (1998). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: UGM Press
- Erni, Daly. (2008). *Pengawasan*. Jakarta: Kencana
- Fattah, Nanang. (2004). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bina Aksara
- Fitrianingrum, Eva Dila. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. Samarinda: Universitas Mulawarman

*Received : 22 Okt 2024*

*Accepted : 22 Okt 2024*

*Published : 22 Okt 2024*

---

- Gorg, Holger., Aoife Hainley. (2008). Services Outsourcing and Innovation: An Empirical Investigation. Kiel Working Paper, No 1417
- Hamdi, Muchlis. (2014). Kebijakan Publik (Proses, Analisis dan Partisipasi). Bogor: Ghalia Indonesia
- Handoko, Hani T. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasna, Shofwatun. (2021). Analisis Terhadap Hak Buruh dan Praktik Outsourcing Sesuai Kebijakan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Jurnal JOCE IP, Vol 15, No (2)
- Husni, Lalu. (2003). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 tahun 2016 Tentang Penempatan Tenaga Kerja