

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

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

Andy Darnianto¹

Dadan Kurnia²

Lukman Munawar Fauzi³

1,2,3) Program Studi Magister Ilmu Pemerintahan Fisip Unjani
zakyrafaakma222@gmail.com

Abstrak

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.

Penelitian dalam tesis ini berjudul **“Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dalam Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (*Outsourcing*) oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi”** diangkat karena pelaksanaan kebijakan dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain masih dinilai belum maksimal sesuai dengan peraturan yang berlaku di Kabupaten Bekasi.

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori mengenai implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Merse (Tangkilisan, 2004:10) dengan indikator yang meliputi informasi, isi kebijakan, dukungan masyarakat, dan pembagian potensi. Metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data diantaranya wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan informan utama ialah Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Perwakilan PPJP (Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh), dan Perwakilan Pekerja *Outsourcing*.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa kebijakan *outsourcing* yang sekarang berlaku menekankan pada pemenuhan, perlindungan, dan penghormatan seperti tenaga kerja *outsourcing* jika merasa ada hal yang tidak sesuai dengan aturan hukum ketenagakerjaan, maka mereka dapat langsung mengadukannya melalui *Call Center* yang akan diteruskan pada Dinas Ketenagakerjaan daerah untuk menanganinya. Pengaturan tentang *outsourcing* ini sendiri oleh pemerintah dianggap masih kurang lengkap, dan dalam pelaksanaannya sistem *outsourcing* melibatkan 3 pihak yakni pemerintah, tenaga kerja, dan perusahaan. Kenyataannya pengaturan sistem *outsourcing* masih ditolak oleh sebagian besar masyarakat sebagai pekerja di Kabupaten Bekasi sendiri karena masih banyak yang menilai bertentangan dengan progresivitas gerakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang selama ini mengkhendaki adanya perbaikan kualitas secara signifikan terhadap pemenuhan standar hak-hak asasi dasar pekerja. kebijakan *outsourcing* memang memberikan batasan tertentu baik untuk penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemberongan maupun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh, namun kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran sehingga implementasi kebijakan tersebut oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi masih belum terimplementasikan secara maksimal.

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. 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 pemberongan 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.

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Dalam pembagian potensi, kebijakan outsourcing memang memberikan batasan tertentu baik untuk penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemberongan maupun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh. Namun pada 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.

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

Abstract

Public policy is one of the government's instruments to resolve various social and political dynamics in society. Policy is something that is very complex because it involves many interests and is an effort to accommodate different interests. In addition to the complexity of the very diverse policy subjects, the complexity of the policy also concerns the interests of the policy makers themselves who have their own rationalization and logic. Public policy is something important because in principle it is a way for a public policy to be implemented so that the hopes and interests of the desired public can be realized in reality or in other words how a policy can achieve the goals of the public policy concept that is made.

The research in this thesis entitled "Implementation of Government Regulation Number 35 of 2021 in the Handover of Part of the Implementation of Work to Other Companies (Outsourcing) by the Bekasi Regency Manpower Office" was raised because the implementation of the policy in the handover of part of the implementation of work to other companies is still considered not optimal in accordance with the regulations in force in Bekasi Regency.

The theory used in this study is the theory of policy implementation proposed by Merse (Tangkilisan, 2004:10) with indicators including information, policy content, community support, and potential distribution. The research method used is a qualitative approach with data collection methods including interviews, observations, and documentation, with the main informants being the Head of the Bekasi Regency Manpower Office, Representatives of PPJP (Worker/Labor Service Provider Companies), and Representatives of Outsourcing Workers. Based on the results of this study, it was found that the current outsourcing policy emphasizes the fulfillment, protection, and respect for outsourcing workers if they feel that there is

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

something that is not in accordance with labor law regulations, then they can immediately report it through the Call Center which will be forwarded to the regional Manpower Office to handle it.

The regulation on outsourcing itself is considered incomplete by the government, and in its implementation the outsourcing system involves 3 parties, namely the government, workers, and companies. In reality, the regulation of the outsourcing system is still rejected by the majority of the community as workers in Bekasi Regency itself because many still consider it to be contrary to the progressiveness of the workers' movement and trade unions which have so far wanted significant improvements in the quality of the fulfillment of basic human rights standards for workers. The outsourcing policy does provide certain limitations for both the transfer of part of the work through a contract agreement and the transfer of work through the provision of worker/labor services, but in reality there are still frequent violations so that the implementation of the policy by the Bekasi Regency Manpower Office has not been implemented optimally. In the implementation of policy information, the outsourcing system policy based on Government Regulation Number 35 of 2021 emphasizes the fulfillment, protection, and respect carried out by direct or indirect orders. In the contents of the policy, the regulation on outsourcing itself is considered incomplete by the government. Government Regulation Number 35 of 2021, which is currently the basis for the policy for implementing outsourcing or outsourcing, divides the discussion of outsourcing into two parts, namely the contracting of work and the provision of worker/labor services. In its implementation, the outsourcing system involves 3 parties, namely the government, workers, and companies. There are still obstacles such as in reporting the flow of activities in the policy implementation process where the determination of the type of main work and the type of work that has been created is reported by the employer company to the Manpower Office.

In the distribution of potential, the outsourcing policy does provide certain limitations both for the transfer of part of the work through a contract agreement and the transfer of work through the provision of worker/labor services. However, in its implementation, which has been regulated in Government Regulation Number 35 of 2021, in reality, violations still often occur, such as the type of work that is handed over to other parties including core work and the status of outsourced workers/laborers who are contracted continuously. In this regard, it can be said that supervision by the government, especially by the Manpower Office, regarding the implementation of this policy has not been implemented optimally.

Keywords: *Policy Implementation, Manpower, Outsourcing.*

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

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 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.

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Husni (2003:57-58) berpendapat bahwa pemerintah atau pemerintahan dalam ketenagakerjaan diartikan untuk terciptanya hubungan ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosialekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tidak akan tercapainya keadilan pada hubungan ketenagakerjaan. Kemudian menurut Asyhadie (2007:44) bahwa pemerintah dalam ketenagakerjaan merupakan faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan pemerintah inilah hukum ketenagakerjaan bidang hubungan industri atau hubungan kerja akan menjadi adil. Pengawasan pemerintah terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen ketenagakerjaan.

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 objektifitas. 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 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

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

mendapat pekerjaan, terjadi karena kualitas tenaga kerja yang rendah, tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan maupun hal lain yang mengakibatkan terjadinya pengangguran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 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 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.

Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti itu sendiri. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksikan situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna.

KERANGKA PEMIKIRAN

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

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

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 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:

- a. Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/senat 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.

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

- c. 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 pemberongan 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 pemberongan pekerjaan dan kedua adalah penyediaan jasa pekerja/buruh. Kegiatan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain perusahaan dapat mengelola suatu pekerjaan, baik itu kegiatan operasional maupun untuk pengelolaan sumber daya manusia kepada pihak perusahaan pemberi pekerjaan. Pengawasan kepada pekerja/buruh hanya dapat dilakukan oleh perusahaan *Outsourcing*. Awal dari seleksi rekrutmen, pengawasan kinerja, pelatihan, evaluasi kinerja, pengurusan ijin sakit, cuti, maupun sampai surat peringatan hanya dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa. Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain merupakan penyerahan 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.

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

PEMBAHASAN

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

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 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

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

karena itu, dalam rangka melindungi tenaga kerja yang ditempatkan tersebut ditentukan beberapa syarat untuk meminimalisasi dampak negatif dari sistem *outsourcing*.

Syarat-syarat tersebut wajib dipenuhi oleh vendor maupun principal, agar tenaga kerja yang bersangkutan tetap terlindungi hak-haknya dan tidak mengalami eksplorasi secara berlebihan. Praktik *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan dapat dilaksanakan dengan persyaratan yang sangat ketat sebagai berikut:

- 1) Vendor merupakan bentuk usaha berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang berwenang;
- 2) Tenaga kerja yang ditempatkan tidak boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi;
- 3) Adanya hubungan kerja yang jelas antara tenaga kerja dengan vendor, sehingga tenaga kerja yang ditempatkan tersebut mendapatkan perlindungan kerja yang optimal sesuai standar minimum ketenagakerjaan;
- 4) Hubungan kerja harus dituangkan dalam perjanjian secara tertulis, yang memuat seluruh hak dan kewajiban para pihak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- 5) Bagian pekerjaan yang dapat diserahkan kepada principal, diharuskan memenuhi syarat-syarat:
 - a) Apabila bagian pekerjaan yang dimaksud dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
 - b) Bagian pekerjaan itu merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan sehingga apabila dikerjakan pihak lain tidak akan menghambat proses produksi secara langsung, dan
 - c) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari principal.

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Semua persyaratan tersebut bersifat kumulatif, sehingga bila salah satu tidak terpenuhi, bagian pekerjaan tersebut tidak dapat di-*outsourcing*-kan. Hal ini supaya tenaga kerja diperlakukan sama oleh principal dan vendor untuk mencapai tujuan pengawasan ketenagakerjaan, sehingga tidak ada lagi syarat kerja, upah, dan perlindungan kerja yang rendah. Optimalisasi yang dilakukan untuk mewujudkan pengawasan ketenagakerjaan yang ideal, tidak terlepas dari peran pemerintah dan keaktifan tenaga kerja dalam memperjuangkan hak-hak dasarnya. Bertolak dari hal tersebut, optimalisasi pengawasan ketenagakerjaan dilihat dari dua aspek, yaitu pengawas ketenagakerjaan dan tenaga kerja.

Dilihat dari aspek kebijakan ketenagakerjaan, apabila merujuk pada persoalan sebelumnya, kuantitas dan kualitas menjadi faktor utama dari lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Maka diperlukan optimalisasi, dari segi kuantitas adalah menambah jumlah pegawai pengawas dengan merekrut sejumlah pegawai baru sesuai dengan rasio perusahaan yang akan diawasi. Sementara dari segi kualitas dengan mengadakan diklat yang mempersyaratkan materi dan pola pendidikan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan hukum (kognitif), serta menanamkan moral terhadap aparat penegak hukum itu sendiri (afektif).

Selain kuantitas memadai dan kualitas yang baik dari pengawas, namun pemerintah belum sepenuhnya membenahi sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Hal itu dikarenakan, sarana dan prasarana merupakan hak yang harus diperoleh pengawas, berupa perlengkapan, fasilitas transportasi, dan biaya perjalanan saat pengawas tersebut menjalankan tugasnya.

Adapun keterkaitan dengan pembukaan layanan *Call Center*, langkah tersebut merupakan salah satu upaya pemerintah dalam melaksanakan tugasnya untuk memenuhi hak-hak dasar masyarakat dengan memberikan wadah bagi tenaga kerja untuk menyampaikan keluhannya tentang kemungkinan pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan hingga merugikan tenaga kerja khususnya dalam implementasi sistem *outsourcing*.

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Perbaikan terhadap sarana dan prasarana bagi pengawas ketenagakerjaan juga wujud upaya negara dalam memenuhi kebutuhan guna mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan.

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 pemberi kerja (*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.

Timbulnya *outsourcing* di dunia ketenagakerjaan karena adanya keinginan untuk saling membagi risiko dalam dunia kerja. Semakin pesatnya teknologi dan pasar bebas maka muncul berbagai bentuk hubungan kerja lainnya yang dinilai lebih fleksibel, yang bertujuan memaksimalkan efisiensi perusahaan. Hubungan kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan *outsourcing*. PKWT dan kontrak direkrut langsung oleh perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, sedangkan *outsourcing* direkrut melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Dukungan Masyarakat

Kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dimulai ketika terjadi krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

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*.

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 ter dorong 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

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

seminimal mungkin. Untuk ini perusahaan memerlukan antara lain sumber daya manusia yang ahli di bidangnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) 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 melindungi hak-hak dasar yang seharusnya diperoleh.
- 2) 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 pelaksanaanya 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 utama dan jenis

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

pekerjaan yang telah dibuat, dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada Dinas Ketenagakerjaan. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagkerjaan 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.

- 3) 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/senat 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.
- 4) Dalam pembagian potensi, kebijakan *outsourcing* memang memberikan batasan tertentu baik untuk penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemberongan maupun penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja/buruh. Namun pada 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,

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

khususnya oleh Dinas Ketenagakerjaan terhadap pelaksanaan kebijakan tersebut masih belum terimplementasikan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. (2014). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: IKAPI
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Bartel, Ann., Saul Lach., Nachum Sicherman. (2009). *Outsourcing and Technological Change*. Discussion Paper of Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, No. 4678
- Bartkus, Everdas Vaclovas., Virginijus Jurevicius. (2007). *Production Outsourcing in the International Trade*. Engineering Economics Journal, Vol 51, No (1)
- Chesmberah, Mohsen., Ahmad Makui., SM Seyedhoseini. (2010). *Manufacturing Outsourcing Decision-making Based on Screening Core Activities and Fuzzy Multi-criteria Approach*. Journal of Applied Sciences, Vol 10, No (19)
- 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

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

- Fitrianingrum, Eva Dila. (2015). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. Samarinda: Universitas Mulawarman
- 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
- Indrajit, Richardus Eko., Richardus Djokopranoto. (2004). *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: PT Gramedia
- Kansil, CST. (2002). *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kiøgaard, Jacob Funk. (2005). *Outsourcing and Skill Imports: Foreign High-Skilled Workers on H1B and L-1 Visas in the United States*. The Institute for International Economics Working Paper Series 0-15
- 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

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

Naditya, et al. (2013). *Implementasi Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 10 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Sampah (Suatu Studi Di Dinas Kebersihan Dan Pertamanan (DKP) Dalam Pelaksanaan Program Bank Sampah Malang (BSM) Di Kelurahan Sukun Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, No 6.

Oktasari, Defi Maya. (2015). *Implementasi Kepmenpan No 63 Tahun 2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Publik*. Jurnal Ilmu Pemerintahan

Oktaviana, Meliana. (2014). *Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kator Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 3, No (2)

Pasolong, Harbani. (2008). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV Alfabeta

Pratama, Agus Eka. (2013). *Sistem Informasi dan Implementasinya*. Bandung: Informatika

Puti, Ellida Nuriya., Budi Ispriyarto., Irma Cahyaningtyas. (2020). *Optimalisasi Pengawasan Sistem Outsourcing Sebagai Upaya Menunjang Perlindungan Tenaga Kerja di Kota Semarang*. Jurnal Notarius, Vol 13, No (1)

Raymond, J Stone. (2005). *Human Resources Management*. Quensland: Jhon Willeys & Son Australia

Rizka, Fitra Kincaka. (2007). *Analisis Tingkat Pengangguran dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya di Indonesia*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Ruichin, Jiang. (2009). *To Develop Outsourcing: New Growth Point of Northeast China Using FDI*. Journal of International Business Research, Vol 3, No (1)

Satriadi. (2016). *Pengaruh Pengawasan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SD Negeri Binaan Tanjungpinang*. Journal of Economic and Economic Education, Vol 4, No (2), hlm 288-295

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Satu, Cetakan Kesepuluh)*. Jakarta Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP-FEUI
- Situmorang, Viktor., Jusuf Juhir. (2001). *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Solichin, Abduh Wahab. (2001). *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta: Rineka Cipta
- 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. Jawara 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
- Syafri, Sofyan Harahap. (2004). *Teori Akuntansi Laporan Keuangan (Edisi Pertama, Cetakan Keempat)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syahida, Agung Bayu. (2014). Implementasi Perda Nomor 14 Tahun 2009 Tentang Pengelolaan Sampah Di Kota Tanjungpinang (Study Kasus Di Kelurahan Tanjung Unggat). Jurnal Universitas Muhammadiyah Diponegoro
- Tahir, Arifin. (2014). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung: Alfabeta
- Tangkilisan. (2003). *Implementasi Kebijakan Publik: Transformasi Pemikiran*. Yogyakarta: YAP
- Triyono. (2016). *Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing pada Industri Galangan Kapal Kota Batam*. Jurnal Kesejahteraan Sosial, Vol 15, No (3)

Received : 15 jan 2025

Accepted : 15 jan 2025

Published : 10 feb 2025

- Tung, Hsiao Chih., Pai Jar-Yuan., Chiu Hero. (2009). *The study on the Outsourcing of Taiwan's Hospitals: A Questionnaire Survey Research*. BMC Health Services Research, Vol 9, No (78)
- Ukas, Maman. (2004). *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Agnini
- Winardi. (2006). *Motivasi dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Winarno, Budi. (2007). *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Jakarta: PT Buku Kita
- Wirahsoyo, Bambang. (2008). *Penyimpangan Pelaksanaan Penyerahan Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. Jakarta: Makalah Seminar Nasional Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (*Outsourcing*) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- Yasar, Iftida. (2008). *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta: PPM
- Yasar, Iftida. (2012). *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Jangan Bicara Outsourcing Sebelum Baca Buku Ini*. Jakarta: Pelita Fikir Indonesia

Peraturan Perundang-Undangan

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