

SKRIPSI
KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SULAWESI
SELATAN DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN
TERHADAP SISTEM *OUTSOURCING*



Oleh :
ANDI MUHAMMAD EKY SAPUTRA
040 2018 0505

Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana Pada
Bagian Hukum Tata Negara

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2023

HALAMAN JUDUL

**KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SULAWESI
SELATAN DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN
TERHADAP SISTEM *OUTSOURCING***

Oleh :

Nama : Andi Muhammad Eky Saputra

Stambuk : 040 2018 0505

Diajukan Sebagai Tugas Akhir Dalam Rangka Penyelesaian Studi

Sarjana Pada Bagian Hukum Perdata

Pada

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

MAKASSAR

2023

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Diterangkan bahwa skripsi dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Andi Muhammad Eky Saputra

NIM : 04020180505

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Tata Negara

Judul : **KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SULAWESI SELATAN DALAM
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP
SISTEM *OUTSOURCING***

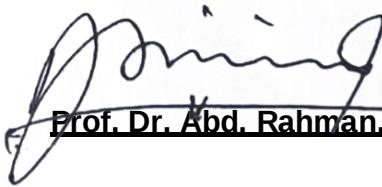
Dasar Penetapan : Sk Dekan No.0270/H.05/FH-UMI/VI/2022

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam ujian skripsi.

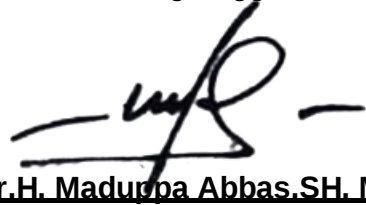
Makassar, Februari 2023

Menyetujui

Pembimbing Ketua

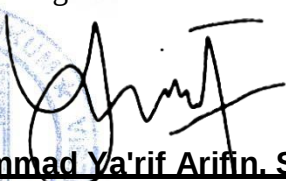

Prof. Dr. Abd. Rahman, S.H. MH

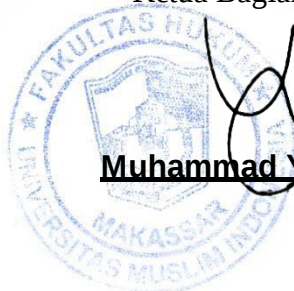
Pembimbing Anggota


Dr. H. Madurpa Abbas, S.H. MH

Mengetahui

Ketua Bagian Hukum Tata Negara


Muhammad Ya'rif Arifin, S.H., M.H



PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Di terangkan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : Andi Muhammad Eky Saputra

NIM : 04020180505

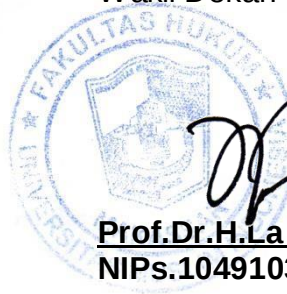
Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Tata Negara

Judul : **KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SULAWESI SELATAN DALAM
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP
SISTEM *OUTSOURCING***

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Dikeluarkan di: Makassar
Pada Tanggal : Februari 2023
An. Dekan
Wakil Dekan I,



Prof. Dr. H. La Ode Husen, SH., MH
NIPs.104910375

PENGESAHAN SKRIPSI

KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SULAWESI SELATAN DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP SISTEM OUTSOURCING

Disusun dan diajukan oleh:

Andi Muhammad Eky Saputra

040 2018 0505

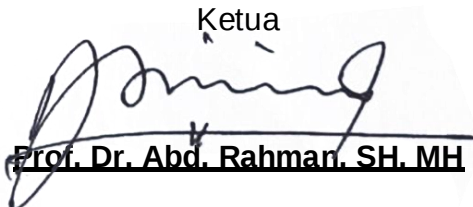
Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi pada
Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Muslim Indonesia

Pada tanggal 2023,
dan dinyatakan diterima.

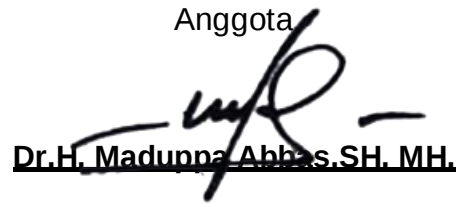
Makassar, 2023

Panitia Ujian

Ketua

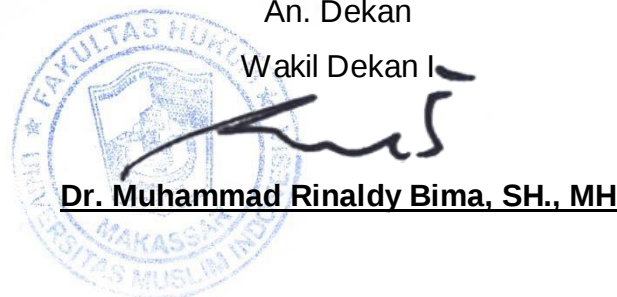

Prof. Dr. Abd. Rahman, SH. MH

Anggota


Dr. H. Maduppa Abbas, SH. MH

An. Dekan

Wakil Dekan I


Dr. Muhammad Rinaldy Bima, SH., MH

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Andi Muhammad Eky Saputra

NIM : 04020180505

Program Studi : Ilmu Hukum

Bagian : Hukum Tata Negara

Judul : **KEWENANGAN DINAS TENAGA KERJA
PROVINSI SULAWESI SELATAN DALAM
MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP
SISTEM *OUTSOURCING***

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi terhadap karya ilmiah orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan dari skripsi ini merupakan hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi karena perbuatan tersebut.

Makassar, 28 Februari 2023

Andi Muhammad Eky Saputra

PENGESAHAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi tersebut dibawah ini :

Judul Skripsi : Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi
Sulawesi Selatan Dalam Melakukan Pengawasan
Terhadap Sistem *Outsourcing*

Nama Mahasiswa : Andi Muhammad Eky Saputra

NIM : 04020180505

Program Studi : Ilmu Hukum

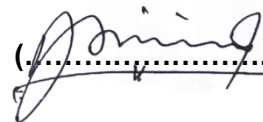
Bagian : Hukum Tata Negara

Dasar Penetapan : Sk Dekan No.0270/H.05/FH-UMI/VI/2022

Telah dipertahankan dihdapan Majelis Ujian Skripsi dan dinyatakan

Lulus oleh :

1. Prof. Dr. Abd. Rahman, SH, MH
Pembimbing I

()

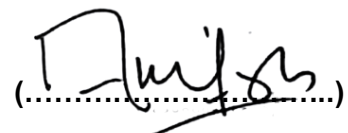
2. Dr.H. Maduppa Abbas,SH, MH.
Pembimbing II

()

3. Dr. Muhammad Rinaldy Bima, SH.,MH
Penguji I

()

4. Dr. Mohammad Arief, SH.,MH
Penguji II

()



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyusun skripsi ini dengan judul: “Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Sistem Outsourcing”. Dan tak lupa pula penulis haturkan salam serta shalawat, kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW. Yang telah membawa kita dari zaman jahilia menuju zaman yang terang benderang seperti saat ini. Semoga Shalawat serta salam juga tercurahkan kepada para sahabat, dan keluarga Rasulullah serta kita umat akhir zaman.

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih diiringi doa kepada Allah SWT, kepada sosok yang selalu mendukung dan mendoakan penulis tanpa mengenal waktu. Ayahanda **Andi Basir, S.H.M, H**, Ibunda tersayang **Andi Suriani** dan kakak tersayang **Andi Ery Irwansyah, S.H.**, yang tak henti-hentinya memberikan doa yang berlimpah dan tak kenal kata lelah, dan juga menjadi motivasi untuk penulis agar cepat menyelesaikan karya ilmiah ini. Semoga Allah SWT terus menjaga dan memberkati mereka lahir dan batin. Selanjutnya penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada orang-orang yang membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. H. Basri Modding , SE., M. SI**, Rektor Universitas Muslim Indonesia yang memimpin Perguruan Tinggi tempat penulis menjalankan studi;
2. **Bapak Prof. Dr. H. Laode Husen, SH., M. H.** Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia;

3. **Bapak Muhammad Ya'rif Arifin, S.H.,M.H** selaku Kepala Bagian Hukum Tata Negara yang selalu memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk perihal prinsip, kepada penulis selama penulisan karya ilmiah dari penulis;
4. **Bapak Dr.H. Maduppa Abbas,SH, MH,dan Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman, SH, MH** selaku anggota pembimbing dan ketua pembimbing penulis, yang selalu menyempatkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta arahan selama penulisan karya ilmiah penulis;
5. **Bapak Dr.Muh. Rinaldy Bima,S.H.,M.H, dan bapak Dr.Moh.rief, SH., MH.** selaku penguji dari penulis yang selalu memberikan masukan dan bimbingan untuk karya ilmiah penulis;
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Asisten Dosen Fakultas Hukum Universitas Musilim Indonesia Makassar yang membekali penulis dengan ilmu yang bermanfaat;
7. Seluruh Karyawan / Karyawati Fakultas Hukum Universitas Muslim Indonesia yang membantu penulis dalam bidang akademik dan kemahasiswaan;
8. Partner penulis **Andi nurul Sugiratu** yang selama penyusunan karya ilmiah ini menjadi penyemangat dan selalu menemani penulis selama penyusunan karya ilmiah penulis;
9. Teman Teman penulis sekaligus yang selalu memberikan motivasi penulis **Muhammad Zein ,Fauzan Adzhani ,Ryan Farid Ilham**

S.m , Qushai ,Farhan Rusli, Muhammad Fadil yang senang tiasa memberikan motivasi kepada penulis:

10. Teman-teman penulis sekaligus penyemangat penulis **Farhan Rahmat Triputra S.H, Andi Danu tirta S.H, Achmad Fauzan Lessy S.H, Adyaksa Reno S.H, Abdurrahman Rafli, S.H.** dan **Dicky indra S.H** yang juga membantu penulis selama proses penyusunan karya ilmiah ini;

11. Teman KKPH (Kuliah Kerja Profesi Hukum) Di kantor DPRD Kota Makassar angkatan 2021 gelombang pertama;

12. Terima kasi banyak kepada organisasi tercinta **SOILSC (Solidarity of intellectual law Study Club)** yang telah memberikan saya ruang untuk pengembangan diri;

13. Team Vicous dan Teman NOTS(Nothing Special) yang telah menemani penulis melewati masa – masa perkuliahan ini:

14. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu yang terlibat selama penyusunan karya ilmiah ini;

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sepenuhnya sempurna, karena kekurangan dari penulis. Maka dari itu bimbingan, arahan, serta masukan sangat penulis harapkan. Penulis berharap, hadirnya skripsi ini dapat bermanfaat. Semoga Allah SWT selalu memberkati dan merahmati kita semuanya.

Makassar,

2023

Andi Muhammad Eky Saputra

Abstrak:

Tujuan penelitian ini guna mengetahui fungsi Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Sistem Outsourcing di wilayah Sulawesi Selatan. Penelitian kali ini menggunakan metode penelitian penelitian hukum non doktrinal atau disebut juga riset sosio-legal. Sumber data yang digunakan ialah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan dan data sekunder yakni data yang diperoleh dari studi kepustakaan yaitu dengan menghimpun data-data dan peraturan perundang-undangan, buku-buku karya ilmiah, dan pendapat para ahli. Penulis selanjutnya menganalisis data-data yang di peroleh untuk menghasilkan kesimpulan data. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fungsi dari Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Sistem Outsourcing ialah dimulai dari penyusunan program, pelaksanaan dan penyidikan kegiatan Outsourcing yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan, yang meliputi Pemeriksaan Kegiatan Outsourcing, Pemeriksaan Kinerja Outsourcing, dan Pemeriksaan pelanggaran dalam kegiatan Outsourcing terhadap pemakai dan penyedia jasa Outsourcing Dengan Tujuan Tertentu hingga meminimalisi pelanggaran yang terjadi terhadap tenaga kerja Outsourcing serta rekomendasi-rekomendasi terhadap entitas.

Kata Kunci: *Pengawasan, Outsourcing, Dinas tenaga kerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Hasil Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum Kewenangan Pemerintah	12
1. Pengertian Kewenangan	12
2. Jenis-jenis Kewenangan	15
3. Cara Memperoleh Kewenangan	17
B. Sistem <i>Outsourcing</i>	22
1. Pengertian dan Tujuan <i>Outsourcing</i>	22
2. Sejarah <i>Outsourcing</i>	27
3. Landasan Hukum Sistem <i>Outsourcing</i>	28
C. Pengawasan Sistem <i>Outsourcing</i>	45
1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan Sistem <i>Outsourcing</i>	45
2. Dasar Hukum Pengawasan Sistem <i>Outsourcing</i>	47
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Tipe Penelitian	51

B. Lokasi Penelitian.....	52
C. Jenis dan Sumber Data	52
D. Teknik Pengumpulan Data	53
E. Analisis Data	53
BAB IV Hasil Penelitian.....	54
A. Bagaimana mekanisme kerja yang dilakukan Dinas Tenagakerja Provinsi Sulawesi Selatan dalam pengawasan perusahaan pemakai dan penyedia jasa <i>Outsourcing</i>	54
B. Apakah Dinas Tenagakerja Provinsi Sulawesi Selatan berwenang dalam melakukan penegakan hukum atas temuan pelanggaran yang dilakukan perusahaan <i>Outsourcing</i>	59
BAB V Penutup.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Undang-undang dasar 1945 pasal 1 ayat 3 tertuan bahwa Indonesia merupakan negara hukum. Indonesia menjadi negara sudah pastinya memiliki Pedoman dasar yaitu Undang-undang dasar 1945, dibentuknya Undang-undang dasar 1945 gunanya mengumpul cita-cita bangsa.selain itu Indonesia adalah negara demokrasi yang berlandaskan dari Undang-undang dasar 1945 pasal 1 ayat 2 yang berbunyi "Kedaulatan berada di tangan rakyat dan dilaksanakan menurut Undang-Undang Dasar" dan terdapat juga pada pasal Pasal 28 yang berbunyi "Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang".

Hans Kalsen mengutarakan bahwa demokrasi sendiri berarti “kehendak” yang dinyatakan dalam tatanan hukum negara identic dengan kehendak dari para subyek hukum¹. bentuk dan sistem negara Indonesia tertuang pada Pasal 1 ayat (1) UUD 1945 yang menyatakan; “Negara Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik”. Negara Kesatuan adalah untuk menjelaskan bahwa bentuk negara yang dianut oleh Indonesia adalah negara bersusunan kesatuan, Negara kesatuan menurut Cohen dan Peterson dapat dipahami sebagai suatu

¹ Hans Kelsen. 2006 . *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara..* (Bandung:Nusa Media dan Nuansa) Hlm 402

negara dimana pemerintah pusat menjalankan kedaulatan tertinggi dalam negara tersebut². Sedangkan Republik yaitu bentuk pemerintah yang di anut oleh negara Indonesia untuk menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara yang diaman sistem republic di kepalai oleh Presiden. Oleh karena itu presiden republik Indonesia memegang kekuasaan sebagai kepala negara dan sekaligus kepala pemerintahan.hal tersebut dilandaskan pada pasal 4 ayat 1 UUD 1945 yang berbunyi, “Presiden Republik Indonesia memegang kekuasaan pemerintahan menurut Undang-Undang Dasar”.maka dari itu sistem pemerintahan indoneisa menganut sistem pemerintahan presidensial³.

Seperti yang kita ketahui evolusi ekonomi global dan peningkatan teknologi yang demikian cepat sehingga berdampak pada terbangunnya persaingan dunia bisnis yang begitu ketat dan meluas. Persaingan di pasar antar bisnis memaksa bisnis untuk berkonsentrasi pada Serangkaian prosedur atau kegiatan yang terlibat dalam produksi barang dan jasa yang berkualitas dengan keahlian utamanya. Mengingat menonjolnya fokus pada Sejumlah keterampilan inti perusahaan kemudian akan diproduksi. Daya saing pasar produk dan layanan berkualitas tinggi.

Saat ini pada suasana persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan mengupayakan untuk melakukan efisiensi biaya produksi

² Dr. Ni'matul Huda, SH,M.Hum. 2014. *Desentralisasi Asimetris dalam NKRI*. (Bandung: Nusa Media) Hlm 1

³ Octovina, R. A. (2018). Sistem Presidensial di Indonesia. *CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 247.

(*production cost*). Untuk itu diperlukan suatu perubahan struktural dalam pengelolaan usaha dengan memperkecil rentang kendali manajemen dengan memangkas sedemikian rupa agar menjadi lebih efektif, efisien dan produktif⁴. Salah satu bentuk usaha yaitu menciptakan sistem *outsourcing*, di mana perusahaan dapat membeli sebagian atau beberapa bagian dari kegiatannya yang sebelumnya dikelola secara internal sehingga suatu perusahaan dapat berkonsentrasi pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar. Selain itu, perusahaan/korporat dapat pula memberikan urusan ketenagakerjaan kepada pihak penyedia jasa tenaga kerja agar perusahaan cukup berkonsentrasi pada tenaga kerja inti sebab tenaga kerja yang sifatnya penunjang telah ditangani oleh perusahaan penyedia jasa. Jika dipantau dari pekerja maupun dari sisi pengusaha, hal tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan. Tujuan ini baik adanya, namun pada pelaksanaannya, pengalihan ini menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan⁵.

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 64 yang menyatakan bahwa Perusahaan dapat memberikan beberapa pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja

⁴ Syahputra, A., dkk. (2022). Tinjauan Perbandingan Kewajiban Hukum Perusahaan Alih Daya/Outsourcing Dengan Perusahaan Pengguna Jasa Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Rectum: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, 4(2), 292-303

⁵ Hamza, Y. A. (2019). Prinsip Itikad Baik dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Meraja journal*, 2(2), 1-18.

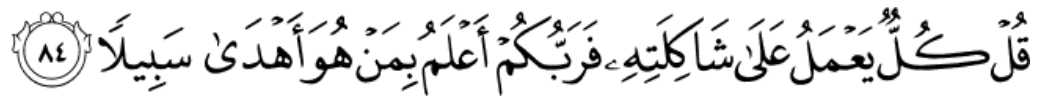
dengan perjanjian tertulis. Aturan inilah yang menjadi landasan hukum berlakunya sistem *outsourcing* dalam hubungan ketenagakerjaan. Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang-Undang ini belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang terjadi saat ini. Permasalahan *outsourcing* adalah praktek di perusahaan tidak seperti yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan. Pelaksanaan *outsourcing* didalam dunia usaha merupakan menjadi alternatif yang lebih disukai untuk mengikat hubungan kerja oleh pelaku usaha⁶.

Pada faktanya sehari-hari, *outsourcing* selama ini banyak menemui permasalahan, contohnya ditemukan kesalahan dalam penentuan kegiatan penunjang perusahaan yang dioutsource. Padahal telah ditentukan bahwa hanya sesuatu kegiatan bersifat penunjang saja yang dapat dijalankan dengan sistem *outsourcing*. Adapun hal yang lain dimana tidak adanya perhatian terhadap kebutuhan, performa, dan jenjang karier buruh merupakan hal yang perlu diperhatikan. Contohnya pada tahun 2022 sejumlah tenaga kerja *outsourcing* di beberapa perusahaan provinsi Sulawesi selatan seperti adanya yang mengeluhkan atas gaji yang diterima berbeda dengan yang tertulis didalam perjanjian kerja waktu tertentu, yang seharusnya mereka menerima 3,1 juta malah di pangkas 1 juta sehingga mereka hanya mendapatkan 2,1 juta, maka dari itu dapat berdampak pada

⁶ Kusbianto, hardian dian silalahi. 2020. Hukum Pemburuan. Enam Media. medan. hlm 46

menurunnya peforma tenaga kerja *outsourcing* yang di karenakan semangat kerja menurun akibat gaji mereka yang sangat minim dari upah minimum provinsi (UMP),dan mereka harus bekerja selama 9 jam lamanya,Dan yang kita ketahui bahwa gaji, jam kerja fleksibel dan stres kerja berpengaruh terhadap peforma karyawan⁷. Dan bisa kita lihat bahwa para tenaga kerja tidak mendapat penghidupan yang layak seperti yang tertuang pada Peraturan Pemerintah No.35 pasal 18 ayat (3) disebutkan Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya itu sesuai dengan Undang – undang Dasar 1945 pasal 27 Ayat (2) yang berbunyi “Bahwa Setiap Warga Negara Indonesia Berhak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Kemanusiaan” Dan juga tertuan pada Undang – Undang Cipta Kerja tahun 2020 pasal 88 Ayat (1) yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.Dengan terjadi permasalahan tersebut timbul pertanyaan bagaimana Dinas Tengakerja Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan pengawasan sistem *Outsourcing* di beberapa perusahaan pemakai jasa *Outsourcing*.Bekerja dengan niat yang baik merupakan kemuliaan hal ini sesuai dengan QS. Al-Isra Ayat 85, Allah S.W.T berfirman:

⁷ Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.



Yang artinya: "*Bekerja merupakan kemuliaan dan kebanggaan bagi seorang muslim, baik kerja dengan tenaga fisik, pikiran, maupun administrasi.*"

Pengaturan *outsourcing* jika dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan yaitu bertujuan memberikan kepastian hukum kepada pelaksanaan *outsourcing* dan secara bersamaan memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja. Maka dari itu dibutuhkan suatu usaha untuk memberikan kepastian bahwa aturan-aturan yang telah ditetapkan terkait permasalahan tenaga kerja dan sistem *outsourcing* berjalan secara adil dan tidak melanggar hak-hak pekerja maupun pengusaha.

Maka dari itu pelaksanaan *outsourcing* yang demikian tentu menghadirkan keresahan bagi para tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Tidak jarang permasalahan ini diikuti dengan tindakan mogok kerja, sehingga maksud diadakannya sistem *outsourcing* di atas tidak tercapai⁸.

Secara menyeluruh, untuk menggapai tujuan diadakannya *outsourcing* maka perlu dijalankan pengawasan dari pemerintah

⁸ kharisma, h. Y. C. (2020). Pelaksanaan kewenangan pengawasan dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah kabupaten karanganyar terhadap sistem alih daya di kabupaten karanganyar berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. *Dinamika hukum*, 11(3).

terhadap pelaksanaannya. Oleh karena hal ini pemerintah pun telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 10 Tahun 2012 Tentang Komite Pengawasan Ketenagakerjaan⁹.

Terkait masalah pengawasan ketenagakerjaan sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 176 berbunyi bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kapasitas yang dan independen guna menjamin terjalannya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Selain itu pada Pasal 177 disebutkan bahwa Pegawai pengawas ketenagakerjaan yang dimaksud yaitu yang telah ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selanjutnya pada Pasal 178 ayat (1) Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota dan ayat (2) berbunyi bahwa pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Presiden. Dan pengawasan ketenagakerjaan juga di atur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 pada pasal 1 ayat (17) yang berbunyi bahwa Pengawas Ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang

⁹ Fariani. 2012. Aspek Legal Sumber Daya Manusia menurut Hukum Ketenagakerjaan. Mitra Wacana Media: Jakarta Hal.33.

berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengawas ketenagakerjaan adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan berlakunya UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, wajib lapor ketenagakerjaan di Provinsi dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan di instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan provinsi.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (law enforcement) di lingkup ketenagakerjaan akan menjamin telaksananya hak-hak tenaga kerja sesuai dengan hukum yang mengatur mengenai hal tersebut, dan juga pelaksanaan yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati pada akhirnya mempunyai dampak terhadap kestabilan usaha. Pengawasan ketenagakerjaan juga akan membimbing para pihak yang terlibat dalam sebuah perjanjian kerja baik itu perusahaan pengguna jasa, perusahaan penyedia jasa maupun buruh/pekerja untuk selalu taat melaksanakan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga terciptanya suasana kerja yang harmonis.

Dengan melihat kondisi tenaga kerja *Outsourcing* sekarang ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lapangan guna dikaji dalam tulisan ilmiah dengan judul **“Kewenangan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Sistem Outsourcing”**

Pertimbangan memilih judul tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kewenangan Dinas Tenaga Kerja Sulawesi Selatan dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan khususnya dalam sistem *outsourcing* yang ada di Sulawesi Selatan. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif tentang pelaksanaan pengawasan sistem *outsourcing* oleh pihak dinas tenaga kerja dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan. Selain itu juga untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan Dinas Tenaga Kerja Sulawesi Selatan terhadap sistem *outsourcing* yang dijalankan di Sulawesi Selatan sehingga kita dapat menyimpulkan secara umum bentuk pengawasan yang efektif untuk dilaksanakan dalam melakukan pengawasan terhadap sistem *outsourcing* di Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Untuk menghindari agar pembahasan tidak terlalu meluas dari pokok permasalahan, maka penulis membatasi masalah dengan rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana mekanisme kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan dalam pengawasan perusahaan pemakai dan penyedia jasa *Outsourcing*
2. Apakah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan berwenang dalam melakukan penegakan hukum atas temuan pelanggaran yang dilakukan perusahaan *Outsourcing*

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme Dinas Tenaga Kerja Sulawesi Selatan dalam pengawasan terhadap perusahaan pemakai dan penyedia jasa *Outsourcing*
2. Untuk mengetahui kewenangan Dinas Tenaga Kerja Sulawesi Selatan dalam melakukan penegakan hukum atas perusahaan *Outsourcing* melakukan pelanggaran

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan di atas penelitian kali ini memiliki manfaat kedepannya antara lain:

1. Dapat bermanfaat informasi (input) perkembangan ilmu hukum pada umum nya dan hukum tata negara pada khusus nya peranan Dinas Tenaga Kerja provinsi Sulawesi selatan dalam melakukan pengawasan system *outsourcing* di Sulawesi Selatan
2. Dapat bermanfaat dalam memberikan wawasan dan pengetahuan khusus nya kepada saya (penulis) dan umum nya bagi para

mahasiswa hukum mengenai peranan Dinas Tenaga Kerja di Sulawesi Selatan dalam melakukan pengawasan sistem *outsourcing* di Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Dapat bermanfaat bagi perkembangan disiplin ilmu hukum dan untuk Menjadi referensi sebagai literatur tambahan bagi yang berminat untuk meneliti lebih lanjut tentang masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Kewenangan Pemerintah

1. Pengertian Kewenangan

Asas Legalitas merupakan salah satu dasar utama yang menjadi sebagai prinsip dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap penyelenggaraan pemerintahan dan kenegaraan di setiap negara hukum yang diberikan oleh undang-undang. Dengan demikian substansi atas asas setiap penyelenggara kenegaraan dan pemerintah harus memiliki legitimasi, yaitu kewenangan legalitas. Atau bisa juga disebut wewenang, yaitu kemampuan untuk melakukan tindakan hukum tertentu¹⁰

Kewenangan atau wewenang adalah istilah yang biasa digunakan dalam lingkup hukum publik. Namun sebenarnya terdapat perbedaan di antara keduanya. Kewenangan adalah apa yang disebut sebagai “kekuasaan formal”, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan yang diberikan oleh undang-undang atau legislatif dari kekuasaan eksekutif atau administratif¹¹. Karenanya merupakan suatu kekuasaan dari segolongan orang tertentu atau kekuasaan

¹⁰ Said, A. R. A. (2015). Pembagian kewenangan pemerintah pusat-pemerintah daerah dalam otonomi seluas-luasnya menurut UUD 1945. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(4).

¹¹ Prasetyo, T., & Nurdin, M. (2021). Kewenangan Konkuren Pemerintah Daerah Dalam Perizinan Industri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 9(2), 314-329.

terhadap suatu bidang pemerintahan atau urusan pemerintahan tertentu yang bulat. Sedangkan “wewenang” hanya mengenai suatu bagian tertentu saja dari kewenangan¹². Wewenang juga dapat diartikan sebagai hak yang memiliki fungsi mengambil keputusan, sikap atau tindakan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, maka yang menjadi kaidah diberlakukannya sistem Otonomi Daerah, dimana Pemerintahan daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya, kecuali urusan pemerintahan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang menjadi urusan pemerintahan pusat Yaitu:

- a. Yustisi
- b. Agama
- c. Moneter dan fiskal nasional
- d. Politik luar negeri
- e. Keamanan
- f. Pertahanan

Dalam melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintahan, yang menjadi kewenangan daerah dimana pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk

¹² Ibid

mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan. Pemerintah pusat dalam menjalankan tugas dapat mengalihkan sebagian urusan kepada pemerintah atau wakil pemerintah di daerah atau dapat menugaskan kepada pemerintah di daerah/pemerintah di desa. Urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota meliputi:

- a. Perencanaan dan pengendalian pembangunan.
- b. Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang.
- c. Penyelenggaraan ketertiban umum ketentraman mesyarakat.
- d. Penyediaan sarana dan prasarana umum.
- e. Penanganan bidang kesehatan.
- f. Penyelenggaraan pendidikan.
- g. Penanggulangan masalah sosial.
- h. Pelayanan bidang ketenagakerjaan.
- i. Fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah.
- j. Pengendalian lingkungan hidup.
- k. Pelayanan pertahanan.
- l. Pelayanan kependudukan dan catatan sipil.
- m. Pelayanan administrasi umum pemerintahan.
- n. Pelayanan administrasi penanaman modal.
- o. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya.

Lantas urusan pemerintah kabupaten/kota bersifat pilihan yang meliputi urusan pemerintahan secara nyata ada dan berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah¹³.

Namun kewenangan yang diberikan kepada daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota dalam perjalanan pelaksanaan otonomi daerah selalu berubah tidak semakin meningkat, tetapi mengalami degradasi pemberian kewenangan¹⁴.

2. Jenis-Jenis Kewenangan

Wewenang dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Wewenang personal

Bersumber pada intelegensi, pengalaman, nilai atau norma dan kesanggupan untuk memimpin.

b. Wewenang ofisial Merupakan

Wewenang resmi yang diterima dari wewenang yang berada di atasnya.

Adapun juga jenis-jenis wewenang lain yaitu:¹⁵

a. Wewenang garis

¹³ Sufianto, D. (2020). Pasang surut otonomi daerah di Indonesia. *Jurnal Academia Praja*, 3(02), 271-288.

¹⁴ Abikusna, R. A. (2019). Kewenangan Pemerintah Daerah dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. *SOSFILKOM: Jurnal Sosial, Filsafat Dan Komunikasi*, 13(01), 1-15.

¹⁵ Disadur dari <http://sinikesini.blogspot.com/2011/01/wewenang-tanggung-jawab-dan.html>. Dikunjungi pada tanggal 29 Oktober 2022

b. Wewenang Staf

c. Wewewnang Fungsional

Max Weber juga membagi kewenangan menjadi tiga yaitu:¹⁶

16

- a. Wewenang tradisional, berdasarkan kepercayaan di antara anggota masyarakat.
- b. Wewenang kharismatik, berdasarkan kepercayaan masyarakat kepada kesaktian dan kekuatan atau religious seseorang pemimpin.
- c. Wewenang rasional-legal, berdasarkan kepercayaan kepada tatanan hukum rasional.

3. Cara Memperoleh Kewenangan

Seiring berjalannya waktu kita ketahui bahwa pilar utama negara hukum yaitu asas Legalitas, yang bisa diartikan bahwa pemerintah memperoleh wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara teoritis, kewenangan yang bersumber dari Undang- Undang No.30 Tahun 2014 pasal 1 dapat diperoleh melalui tiga cara yaitu atribusi, delegasi dan mandat.

Pada Undang-undang No.30 tahun 2014 pasal 1 ayat (22) atribusi dapat di artikan pemberian Kewenangan kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 atau Undang-Undang. Dalam atribusi, tanggung jawab ada pada jabatan yang bersangkutan, dan apabila ada gugatan dari pihak tertentu maka yang bertanggung jawab adalah pemegang kewenangan itu, bukan pembentuk undang-undang.

Sementara itu, delegasi pada Undang-undang No.30 tahun 2014 pasal 1 ayat (23) adalah pelimpahan Kewenangan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat beralih sepenuhnya kepada penerima delegasi. Jadi Delegasi dapat di artikan sebagai penyerahan wewenang. Jadi delegasi terjadi pelimpahan wewenang, yang artinya bahwa pemberi wewenang tidak lagi dapat menggunakan wewenangnya tersebut, kecuali pendelegasian tersebut dicabut dengan asas *Contrarius Actus*¹⁷.

Dan kewenangan yang terakhir adalah mandat. Mandat pada Undang-Undang No.30 tahun 2014 pasal 1 ayat (24) adalah pelimpahan Kewenangan dari Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih tinggi kepada Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan yang lebih rendah dengan tanggung jawab dan tanggung gugat tetap berada pada pemberi mandat. Mandat juga diartikan sebagai pelimpahan wewenang. Jadi pejabat pemerintahan memperoleh mandat apabila ditugaskan oleh Badan atau Pejabat Pemerintahan di atasnya dan Merupakan pelaksanaan tugas rutin hal ini tertuang pada Undang – Undang No 30 tahun 2014 pasal 14 ayat (1).

¹⁷ Asas yang menyatakan badan atau pejabat tata usaha negara yang menerbitkan keputusan tata usaha negara dengan sendirinya juga berwenang untuk membatalkannya

Pada Dasarnya delegasi dan mandat merupakan perolehan kewenangan melalui pelimpahan, namun memiliki perbedaan di setiap masing - masing, diantaranya:

a. Delegasi

- 1) Pendelegasian biasanya diberikan antara organ pemerintah satu dengan organ pemerintah lain dan biasanya pihak pemberi wewenang memiliki kedudukan lebih tinggi dari pihak yang diberikan wewenang.
- 2) Terjadi pengakuan kewenangan atau pengalih-tanganan kewenangan.
- 3) Pemberi delegasi tidak dapat lagi menggunakan wewenang yang dimilikinya karena telah terjadi pengalihan wewenang kepada yang disertai wewenang.
- 4) Pemberi delegasi tidak wajib memberikan instruksi (penjelasan) kepada yang disertai wewenang tersebut namun berhak untuk meminta penjelasan mengenai pelaksanaan wewenang tersebut.
- 5) Tanggung jawab atas pelaksanaan wewenang berada pada pihak yang menerima wewenang tersebut.

b. Mandat

- 1) Umumnya mandat diberikan dalam hubungan kerja internal antara atasan dan bawahan

- 2) Tidak terjadi pengakuan kewenangan atau pengalih-tanganan kewenangan dalam arti yang diberi mandat hanya bertindak untuk dan atas nama yang memberikan mandate.
- 3) Pemberi mandat masih dapat menggunakan wewenang bilamana mandat telah berakhir.
- 4) Pemberi mandat wajib untuk memberikan instruksi (penjelasan) kepada yang disertai wewenang dan berhak untuk meminta penjelasan mengenai pelaksanaan wewenang tersebut.
- 5) Tanggung jawab atas pelaksanaan wewenang tidak beralih dan tetap berada pada pihak yang memberi mandat.

Di suatu struktur organisasi lembaga negara, pada umumnya yang terjadi adalah pelimpahan wewenang. Lembaga negara terbentuk berdasarkan konstitusi Undang-Undang dasar (UUD) dan kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang. Berdasarkan atribusi, pimpinan suatu lembaga negara memiliki wewenang. Kewenangan ini tidak dapat dilaksanakan oleh pimpinan lembaga negara tersebut karenanya kemudian untuk melaksanakan secara teknis di lapangan, pimpinan lembaga negara tersebut dapat melimpahkan wewenangnya.

Pelimpahan wewenang yaitu penyerahan sebagian dari wewenang pejabat atasan kepada bawahan untuk membantu dalam melaksanakan tugas-tugas kewajibannya dalam bertindak sendiri. Pelimpahan wewenang yang dimaksud yaitu untuk menunjang

kelancaran dalam melaksanakan tugas dan ketertiban alur komunikasi yang bertanggung jawab dan sepanjang tidak ditentukan secara khusus oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, pelimpahan wewenang yang dapat dilimpahkan kepada pejabat bawahannya yaitu pelimpahan wewenang penandatanganan. Bentuk pelimpahan penandatanganan adalah:

- a. Perlimpahan wewenang dengan menggunakan istilah atas nama (a.n) Merupakan jenis pelimpahan wewenang secara mandat, atas nama digunakan jika yang menandatangani surat telah diberi wewenang oleh pejabat yang bertanggung jawab berdasarkan bidang tugas, wewenang dan tanggung jawab pejabat bersangkutan. Pejabat yang bertanggung jawab melimpahkan wewenang kepada pejabat di bawahnya, paling banyak hanya 2 (dua) rentang jabatan struktural di bawahnya.

Persyaratan pelimpahan wewenang ini adalah:

- 1) Pelimpahan wewenang harus dituangkan dalam bentuk tertulis yaitu dalam bentuk Instruksi Dinas atau surat Kuasa;
- 2) Materi yang dilimpahkan harus merupakan tugas dan tanggung jawab pejabat yang melimpahkan;
- 3) Pada dasarnya wewenang penandatanganan meliputi surat-surat untuk kepentingan ke luar maupun di dalam lingkungan lembaga negara tersebut;

- 4) Penggunaan wewenang hanya sebatas kewenangan yang dilimpahkan kepadanya dan materi kewenangan tersebut harus dipertanggung jawabkan oleh yang dilimpahkan kepada yang melimpahkan;
 - 5) Tanggung jawab sebagai akibat penandatanganan surat beradapada pejabat yang diatasnamakan.
- b. Pelimpahan wewenang dengan menggunakan istilah untuk beliau (u.b) merupakan jenis pelimpahan wewenang secara delegasi, untuk beliau digunakan jika yang diberikan kuasa memberi kuasa lagi kepada pejabat satu tingkat di bawahnya, sehingga untuk beliau (u.b) digunakan setelah atas nama (a.n). pelimpahan wewenang ini mengikuti urutan sampai 2 (dua) tingkat struktural di bawahnya, dan pelimpahan ini bersifat fungsional persyaratan yang harus dipenuhi untuk pelimpahan wewenang ini antara lain:
- 1) Materi yang ditangani merupakan tugas dan tanggung jawab pejabat yang melimpahkan;
 - 2) Dapat digunakan oleh pejabat yang ditunjuk sebagai pemangku jabatan sementara atau yang mewakili;
 - 3) Pada dasarnya wewenang penandatanganan meliputi surat-surat untuk kepentingan internal dalam lingkungan lembaga negara yang melampaui batas lingkungan jabatan pejabat yang menandatangani surat;

4) Tanggung jawab berada pada pejabat yang dilimpahkan wewenang.

c. Pelimpahan wewenang dengan menggunakan istilah atas perintah beliau (apb.) dan atas perintah (ap.) merupakan pelimpahan wewenang secara mandat, dimana pejabat yang seharusnya menandatangani memberi perintah kepada pejabat di bawahnya untuk menandatangani sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Persyaratan pelimpahan wewenang ini yang membedakannya dengan kedua jenis pelimpahan wewenang lainnya, yaitu hanya dapat dilakukan jika dalam keadaan mendesak dan tidak menyangkut materi yang bersifat kebijakan.

B. Sistem *Outsourcing*

1. Pengertian dan Tujuan *Outsourcing*

Outsourcing terbagi atas dua suku kata yaitu “*Out*” yang artinya keluar dan “*Sourcing*” yang artinya mengalihkan pekerjaan, keputusan atau tanggung jawab. Jadi *outsourcing* adalah pangalihan tugas atau tanggung jawab kepada pihak luar. *Outsourcing* dalam Bahasa Indonesia disebut “alih daya”. *Ousourcing* yang diartikan pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja

ataupun pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar atau perusahaan penyedia jasa¹⁸.

Rajagukguk, mengatakan outsourcing adalah hubungan kerja di mana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan pengarah tenaga kerja, dengan demikian hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja¹⁹.

Dapat juga dikatakan *Outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan baik sebagian ataupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontrak perjanjian. Penyerahan kegiatan ini dapat meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas, peralatan, teknologi, dan asset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Definisi lain mengenai outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing) Penyerahan²⁰. kegiatan ini kepada pihak lain merupakan hasil dari keputusan internal perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global. Seringkali *Outsourcing* disamakan dengan jasa penyalur

¹⁸ Husni Ialu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi Revisi*. 2020. Hal.168

¹⁹ H.P. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co Determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 79.

²⁰ Candra Suwondo, *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, 2004), hal. 2.

tenaga kerja. Sebenarnya *Outsourcing* adalah pemindahan fungsi pengawasan dan pengelolaan suatu proses bisnis kepada perusahaan *Outsourcing*²¹.

Sistem outsourcing termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja ini ditemukan tiga pihak, yaitu perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia), perusahaan pengguna tenagakerja/pekerja (pengguna), dan tenaga kerja/pekerja²².

Menurut Maurice Greaver, *Outsourcing* juga dapat dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama²³.

Dapat juga dikatakan bahwa outsourcing adalah salah satu hasil samping dari business process reengineering (BPR). BPR adalah perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh satu perusahaan dalam pengelolaannya, yang bukan sekedar bersifat perbaikan. BPR adalah pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berbeda dengan

²¹ Solikin, S. (2017). Pelaksanaan Sistem Outsourcing Tenaga Kerja CV. Bumi Nusantara DI PT. ITCI Hutani Manunggal. *The Juris*, 1(1), 87-108.

²² Ida hanifah.2020.hukum ketenagakerjaan di indonesia,.Pustaka prima. Medan.hlm 89.

²³ Yasar, Iftida., 2008 .Sukses Implementasi Outsourcing. PPM:Jakarta Pusat.Hal 1

pendekatan lama yakni continuous improvement process (proses peningkatan berkelanjutan). BPR dilakukan untuk memberikan respon atas perkembangan ekonomi secara global serta kemajuan teknologi yang sangat pesat, yang menimbulkan persaingan global yang sangat ketat²⁴.

Dengan adanya sistem *Outsourcing*, perusahaan melepaskan pengelolaan suatu tugas, baik untuk kegiatan operasional sehari-hari maupun untuk pengelolaan sumber daya manusianya kepada pihak perusahaan penyedia jasa *Outsourcing*. Pengawasan terhadap pekerja atau buruh tersebut hanya dapat dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa *Outsourcing* tadi. Selama periode pengalihan tugas, seluruh tanggungjawab dialihkan kepada perusahaan *Outsourcing* tersebut. Mulai dari seleksi rekrutmen, pelatihan sebelum masuk kerja, pengawasan kinerja, evaluasi kinerja, pengurusan administrasi cuti, sakit, sampai surat peringatan bahkan pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh perusahaan *Outsourcing*.

Outsourcing juga merupakan bisnis kemitraan dengan tujuan memperoleh keuntungan Bersama, membuka peluang bagi berdirinya perusahaan – perusahaan baru dibidang jasa penyedia tenaga kerja, serta efisiensi bagi dunia usaha.²⁵

²⁴ Richardus Eko Indrajit, dkk., Proses Bisnis Outsourcing, Grasindo, Jakarta, 2004, hlm.1.

²⁵ Op cit 168

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan secara umum bahwa *Outsourcing* merupakan penyerahan tanggungjawab kegiatan perusahaan kepada pihak ketiga sebagai pengawas pelayanan yang telah disepakati. Atau penyerahan kegiatan, tugas atau pun pelayanan kepada pihak lain, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga ahli serta meningkatkan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Penyerahan tugas ini dapat meliputi bagian produksi beserta tenaga kerjanya, fasilitas peralatan, teknologi dan asset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan. Satu hal yang tidak boleh terlupakan yaitu penyerahan tugas ini harus tertuang dalam kontrak perjanjian. Pekerja/buruh mempunyai kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat-syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan, mengenakan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja (alat pelindung diri) yang diwajibkan, serta memberikan informasi yang sebenar-benarnya apabila diminta oleh Pegawai Pengawas atau Ahli Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Adapun kewajiban pemerintah adalah menyusun peraturan perundang-undangan bidang kesehatan dan keselamatan kerja, menyediakan bantuan teknis dan asistensi, mengatur dan menerapkan pengawasan ketengakerjaan, melaporkan hasil pengawasan ketenagakerjaan serta memberikan sanksi²⁶

²⁶ Alaysius Uwiyono, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Rajawali Pers), Hal 73

2. Sejarah *Outsourcing*

Adapun sejarah *Outsourcing* ²⁷ seperti pada penjelasan dibawah ini:

Sejalan dengan terjadinya revolusi industri, perusahaan-perusahaan berusaha menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini, kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk paling bermutu dengan biaya terendah.

Selanjutnya, pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang bengkok. Akibatnya, risiko usaha dalam segala hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya pemikiran *Outsourcing* di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis dan memutuskan hal-hal yang harus *dioutsource*.

Gagasan awal berkembangnya *Outsourcing* adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal *Outsourcing* belum diidentifikasi

²⁷ Ibid 167-168

secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *Outsourcing*

Sekitar tahun 1990, *Outsourcing* mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan *Outsourcing* terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

Mengingat bisnis *Outsourcing* berkaitan erat dengan praktik ketenagakerjaan, peraturan-peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *Outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *Outsourcing* pun baru terjadi pada tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Landasan Hukum Sistem *Outsourcing*

Pada umumnya aturan *Outsourcing* dilegalkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Istilah yang dipakai adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh. Pada Pasal 64 yang isinya menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan

pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis

Selanjutnya pada pasal 65 ayat (1) menyatakan bahwa Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui:

- a. Pemborongan pekerjaan; atau
- b. Penyediaan jasa pekerja.

Selanjutnya pada pasal (2) menyatakan bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pada ayat (3) menyebutkan Perusahaan lain sebagaimana dimaksud di atas harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan lain

sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dan Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata Pasal 1601 b diatur mengenai adanya pengakuan terhadap perjanjian pemborongan pekerjaan. Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *Outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *Outsourcing* adalah suatu perjanjian di mana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

- a. Kitab Undang-undang Hukum Perdata buku ketiga Bab 7a bagian keenam tentang Pemborongan Kerja sebagai berikut: Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah suatu perjanjian di mana pihak pertama (pemborong), mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan di mana pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

- b. Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dan perusahaan yang memborongkan dan karena itu dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur upah/gaji. Yang ada adalah harga borongan.
- c. Dalam hal ini perusahaan pemborong menerima harga borongan bukan upah/gaji dari perusahaan yang memborongkan.
- d. Hubungan antara pemborong dan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka secara perdata di Pengadilan Negeri.
- e. Perjanjian atau perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong dengan yang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata pasal 1338 jo pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah akan mengikat bagi mereka yang membuatnya.
- f. Agar sah, suatu perjanjian harus dipenuhi empat syarat, yaitu:
 - 1) Mereka yang mengikatkan diri sepakat;
 - 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
 - 3) Suatu hal tertentu;
 - 4) Suatu yang halal.
- g. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diberlakukan:
 - 1) Pemborongan hanya untuk melakukan pekerjaan;
 - 2) Pemborongan juga menyediakan bahan dan peralatan
- h. Pemborong bertanggung jawab atas tindakan pekerja yang dipekerjakan.

Adapun ketentuan lain mengenai perjanjian kerja Outsourcing juga terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (2) yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya pada pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Kemudian pada pasal (2) disebutkan bahwa Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Selanjutnya pada pasal 59 ayat 1 disebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kemudian pada pasal 2 disebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Berdasarkan aturan-aturan hukum mengenai *Outsourcing* di atas dapat disimpulkan *Outsourcing* dilakukan dengan dua cara yaitu perjanjian pemborongan kerja dengan perjanjian penyedia jasa pekerja.

Dalam sistem pemborongan pekerjaan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatannya adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih antara

pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau waktu tidak tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerja semula.

Selanjutnya pada pasal 65 ayat (1) menyatakan bahwa Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Dalam hal ini, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui:

- a. Pemborongan pekerjaan; atau
- b. Penyediaan jasa pekerja.

Selanjutnya pada pasal (2) menyatakan bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pada ayat (3) menyebutkan Perusahaan lain sebagaimana dimaksud di atas harus berbentuk badan hukum. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh di perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja di perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Dan Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat

sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata Pasal 1601 b diatur mengenai adanya pengakuan terhadap perjanjian pemborongan pekerjaan. Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *Outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan pekerjaan. Sehingga pengertian *Outsourcing* adalah suatu perjanjian di mana pemborong mengikatkan diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan pihak yang lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.

Undang-undang Hukum Perdata buku ketiga Bab 7a bagian keenam tentang Pemborongan Kerja sebagai berikut:

- a. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan adalah suatu perjanjian di mana pihak pertama (pemborong), mengikatkan diri untuk membuat suatu karya tertentu bagi pihak yang lain yang memborongkan dengan menerima bayaran tertentu dan di mana pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborong dengan bayaran tertentu.
- b. Dalam perjanjian pekerjaan tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemborong dan perusahaan yang memborongkan dan karena itu dalam perjanjian tersebut tidak ada unsur upah/gaji. Yang ada adalah harga borongan.

- c. Dalam hal ini perusahaan pemborong menerima harga borongan bukan upah/gaji dari perusahaan yang memborongkan.
- d. Hubungan antara pemborong dan yang memborongkan adalah hubungan perdata murni sehingga jika terjadi perselisihan maka secara perdata di Pengadilan Negeri.
- e. Perjanjian atau perikatan yang dibuat secara sah oleh pemborong denganyang memborongkan pekerjaan tunduk pada KUH Perdata pasal 1338 jo pasal 1320 yaitu semua perjanjian yang dibuat secara sah akan mengikat bagi mereka yang membuatnya.
- f. Agar sah, suatu perjanjian harus dipenuhi empat syarat, yaitu:
 - 1) Mereka yang mengikatkan diri sepakat;
 - 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
 - 3) Suatu hal tertentu;
 - 4) Suatu yang halal.
- g. Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dapat diberlakukan:
 - 1) Pemborongan hanya untuk melakukan pekerjaan;
 - 2) Pemborongan juga menyediakan bahan dan peralatan
- h. Pemborong bertanggung jawab atas tindakan pekerja yang dipekerjakan.

Adapun ketentuan lain mengenai perjanjian kerja *Outsourcing* juga terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (2) yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Selanjutnya pada pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja. Kemudian pada pasal (2) disebutkan bahwa Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum.

Selanjutnya pada pasal 59 ayat 1 disebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Kemudian pada pasal 2 disebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Berdasarkan aturan-aturan hukum mengenai *Outsourcing* di atas dapat disimpulkan *Outsourcing* dilakukan dengan dua cara yaitu perjanjian pemborongan kerja dengan perjanjian penyedia jasa pekerja. Dalam sistem

pemborongan pekerjaan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatannya adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bentuk hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud, diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pekerjaan dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Apabila ketentuan sebagai badan hukum dan/atau dibuatnya perjanjian secara tertulis tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, dapat berupa waktu tertentu atau waktu tidak tertentu, tergantung pada bentuk perjanjian kerja semula.

Selanjutnya mengenai perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam hal ini, pengusaha memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pengguna jasa untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan tersebut. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib berbadan hukum dan meminta izin dari instansi ketenagakerjaan. Apabila tidak dipenuhi ketentuan sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh

beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan proyek atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi memiliki syarat:²¹

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja, dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal pasal sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Kegiatan tersebut, antara lain usaha pelayanan kebersihan, penyedia makanan bagi pegawai, tenaga pengaman, jasa penunjang di pertambangan atau perminyakan, serta penyediaan angkutan pegawai.

Adapun yang menjadi syarat-syarat bagi suatu perusahaan untuk menjadi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *Outsourcing* sesuai dengan ketentuan pasal 65, ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa kegiatan *Outsourcing* hanya bisa dilakukan oleh perusahaan yang berbadan hukum. Ketentuan lebih rinci mengenai syarat-syarat menjadi perusahaan *Outsourcing* tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain pada Pasal 20 menyebutkan:

- 1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan
- 2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:
 - a. izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan

b. draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

3) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dikenakan biaya.

Selanjutnya pasal 24 Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi persyaratan:

a. berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

b. memiliki tanda daftar perusahaan;

c. memiliki izin usaha;

d. memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan; memiliki izin operasional;

e. mempunyai kantor dan alamat tetap; dan

f. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

Di dalam Peraturan pemerintah No.35 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada pasal 20 point (1) disebutkan bahwa Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat Dan point (2) Syarat dan tata cara memperoleh perizinan berusaha dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai

norma, standar, prosedur, dan kriteria perrzinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Selanjutnya mengenai pekerjaan apa saja yang bisa dioutsorce. Pada dasarnya, pekerjaan yang dapat dioutsorce adalah pekerjaan penunjang (non core) dan bukan pekerjaan utama (core). Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pada pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang bunyinya, “Pekerja/buruh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”.

Jadi menentukan suatu kegiatan pokok atau kegiatan penunjang biasanya dilakukan dengan cara melihat akibat dari kegiatan tersebut. Apabila tanpa kegiatan tersebut perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar, maka kegiatan tersebut bukanlah termasuk kegiatan pokok. Akan tetapi bila tanpa kegiatan tersebut, proses kegiatan perusahaan menjadi terganggu atau tidak berjalan dengan baik maka kegiatan tersebut tergolong ke dalam kegiatan pokok. Hal ini dikarenakan hal ini disesuaikan dengan jenis perusahaan yang ada. Bisa saja, kegiatan pokok yang ada dalam suatu perusahaan tertentu tidak termasuk kegiatan pokok di perusahaan lain, begitupun sebaliknya kegiatan penunjang dalam suatu perusahaan justru merupakan

kegiatan pokok di perusahaan lain. hal ini tergantung dari jenis perusahaan dan bergerak dibidang apa saja perusahaan tersebut.

Demi kepastian hukum diperlukan kesepakatan semua pihak; buruh outsourcing, perusahaan outsourcing, perusahaan pemborong pekerjaan dan perusahaan outsourcing baru pemenang tender, untuk Kesepakatan yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja. Ketentuan Berbadan Hukum dikecualikan bagi:²⁸

- a. Pemborong yang bergerak di bidang pengadaan barang.
- b. Perusahaan pemborong pekerjaan yang bergerak di bidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melakukan pekerjaan tersebut mempekerjakakurang dari 10 orang.
- c. Untuk sub kontraktor dapat dikecualikan dari keharusan berbadan hukum

C. Pengawasan Sistem *Outsourcing*

1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan Sistem *Outsourcing*

Pengertian kata pengawasan adalah suatu bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak bawahannya. Pengawasan juga dapat diartikan sebagai

²⁸ Sulaiman Abdullah,2019. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,Jakarta.Hlm 187

proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan berjalan sebagaimana mestinya.²⁹

Pada umumnya, pengawasan diartikan sebagai seperangkat atau serangkaian kegiatan atau tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan suatu kegiatan tidak menyimpang dari tujuan serta rencana yang telah ditetapkan.

Pengawasan terhadap sistem *Outsourcing* tidaklah dimaksudkan untuk mencari-cari kesalahan, seperti anggapan kebanyakan orang-orang selama ini. Malah justru sebaliknya, pengawasan dapat membantu seseorang dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, karena pada dasarnya pengawasan yaitu kegiatan penilaian terhadap suatu kegiatan dengan tujuan agar pelaksanaan kegiatan tersebut tidak menyimpang dari tujuan atau rencana yang telah digariskan dan berjalan dengan sebaiknya.

Merujuk pada pandangan tersebut, tujuan pengawasan pada dasarnya yaitu untuk mengamati apa yang sebenarnya terjadi serta membandingkannya dengan apa yang seharusnya terjadi. Bila ternyata kemudian ditemukan adanya penyimpangan atau hambatan, maka penyimpangan atau hambatan, maka penyimpangan atau hambatan itu segera dapat diidentifikasi, agar segera dapat diambil tindakan

²⁹ Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.

korektif. Melalui tindakan korektif inilah maka pelaksanaan kegiatan yang bersangkutan diharapkan masih dapat mencapai tujuan yang diharapkan.³⁰

Perlu ditegaskan bahwa pengawasan pelaksanaan outsourcing tetap harus menjamin hak-hak normatif pekerja/buruh. Maka pengusaha tidak boleh mengurangi upah pekerja/buruh dari ketentuan upah minimum, tidak memberikan hak perlindungan yang layak, membatasi atau mengintimidasi kebebasan pekerja/buruh dalam menyampaikan pendapat dan berorganisasi, mengurangi hak PHK, menekan pekerja/ buruh dalam melakukan hak mogok kerja, dan sebagainya³¹.

2. Dasar Hukum Pengawasan Sistem *Outsourcing*

Dalam rangka perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti yang di amanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 Ayat (2) yang menyebutkan “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan poenghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Untuk menjamin dilaksanakannya Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 Ayat (2) maka hadir lah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya maka dilaksanakan Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu dengan tujuan :

- 1) Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- 2) Memberi Penerangan teknis dan pembinaan kepada pengusaha dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin

³⁰ zainal, m. Pengawasan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

³¹ Muda Harahap Arifuddin.2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara.Malang. hlm.81

terlaksananya peraturan perundangan di bidang
ketenagakerjaan

Pemerintah menjadi penanggung jawab pengawasan, Dengan demikian pemerintah memegang peranan utama dalam perlindungan hukum pekerja. Perlindungan hukum pekerja dalam hal ini termasuk perlindungan hukum pekerja outsourcing dari segi hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.³²

Fungsi pengawasan ketenagakerjaan memainkan peranan penting untuk mendorong semua pihak untuk menjalankan peraturan serta kepentingan mereka di tempat kerja, dengan hal ini, melalui tindakan pencegahan, pendidikan, dan jika diperlukan, penegakan hukum. Tugas dan Fungsi Pengawas Ketenagakerjaan menurut Djoko Triyanto, adalah³³:

- 1) Mengawasi pelaksanaan semua peraturan perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan;
- 2) Memberikan informasi, peringatan, dan nasehat teknis kepada pengusaha dan tenaga kerja dalam menjaiankan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan agar dapat berjalan dengan baik, dan
- 3) Melaporkan dan melakukan penyidikan berkaitan pelanggaranpelanggaran yang dilakukan pengusaha terhadap pelaksanaan peraturan pemndang-undangan Ketenagakerjaan kepada yang lebih berwenang, seteah diberikan penngatan beberapa kali.

³² Vivid, wafda, Hukum Outsourcing di Indonesia, Unmuh Ponorogo Press, Jakarta pusat.2018. Hal.202

³³ Djoko Triyanto, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi, Mandar Maju, Bandung, 2004. Hal. 159

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 176 berbunyi bahwa pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Selain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi landasan utama tentang peraturan mengenai ketenagakerjaan, dibuat juga Peraturan Presiden yang membahas tentang sistem pengawasan tersebut adalah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pada Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi yang meliputi:

- 1) Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan;
- 2) Pengawas Ketenagakerjaan; dan
- 3) Tata cara pengawasan ketenagakerjaan

Dan di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2021 pada BAB VI pasal 60 berbunyi “Pengawasan ketenagakerjaan terhadap penerapan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang

menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi.”

Selanjutnya pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2011 tentang Pembinaan Koordinasi Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan membahas tentang pembinaan dan koordinasi pengawasan. Pada Pasal 2 menyebutkan bahwa Pembinaan pengawasan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk mendukung kemampuan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan secara terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum non doktrinal atau disebut juga riset sosio-legal. Penelitian non doktrinal yaitu berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan. Fakta yang dimaksud di lapangan adalah bukti-bukti pendukung dan referensi secara terstruktur yang sifatnya tidak hanya di satu sumber. Mengapa penelitian ini memiliki tipe penelitian non doktrinal karena judul ini mengarahkan kita melihat situasi pengawasan *outsourcing* oleh Dinas tenaga kerja di lingkup Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana melakukannya pengamatan untuk dapat mendapatkan informasi dan referensi. Lokasi penelitian di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan, karena disana terdapat beberapa data-data baik secara tertulis maupun secara lisan tentang kewenangan Dinas Tenaga kerja terhadap pengawasan terhadap *outsourcing* di Provinsi Sulawesi Selatan

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan sebagai dasar untuk menunjang hasil penelitian adalah sebagai berikut

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian yaitu di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan Sumber data primer ini adalah hasil dari wawancara terhadap pihak- pihak yang dianggap telah mengetahui atau menguasai permasalahan yang akan dibahas serta dokumen-dokumen yang didapat langsung dari lokasi penelitian.
2. Data Sekunder, yakni data yang diperoleh dari studi kepustakaan yaitu dengan menghimpun data-data dan peraturan perundang-undangan, buku-buku karya ilmiah, dan pendapat para ahli.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menunjang pembahasan ini, diperlukan data yang cukup sebagai bahan analisis. Selanjutnya untuk mengumpulkan data yang diperlukan, maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu penulis mengadakan tanya jawab dari pihak-pihak yang terkait langsung dengan masalah yang dibahas, dalam hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja yang terkait yaitu.
2. Studi dokumentasi, yaitu penulis mengambil data dengan mempelajari dokumen-dokumen dan arsip-arsip yang diberikan oleh pihak yang terkait, dalam hal ini pihak dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan yang terkait.

E. Analisis Data

Dalam penulisan ini, digunakan sistem analisis data secara kuantitatif dengan cara menggabungkan data sekunder yang diperoleh dari studi kepustakaan yaitu dengan menghimpun data-data dan peraturan perundang-undangan, buku-buku karya ilmiah, dan pendapat para ahli dengan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara serta dokumen-dokumen yang didapat langsung dari lokasi penelitian. Selain itu kita menggunakan pendekatan kualitatif secara empiris.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bagaimana mekanisme kerja yang dilakukan Dinas Tenaga kerja Provinsi Sulawesi Selatan dalam pengawasan perusahaan pemakai dan penyedia jasa *Outsourcing*

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 Januari 2023 dengan Bapak Giawan Lussa, SH., M.Hum, selaku Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya Dinas Tenaga kerja Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil wawancara sebagai berikut:

Mekanisme pengawasan terhadap perusahaan pemakai dan penyedia jasa outsourcing mengacu kepada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.pada pasal 1 ayat 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan berbunyi pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan adalah mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.pegawai pengawas dinas tenaga kerja juga selaku penyidik pegawai negeri sipil ketanaga kerjaan yang di berikan wewenang khusus itu sesuai dengan pada pasal 1 ayat 12 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang berbunyi Penyidik Pegawai Negeri Sipil Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut PPNS

Ketenagakerjaan adalah Pengawas Ketenagakerjaan yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Dalam hal pengawasan terkait pelaksanaan norma ketenagakerjaan oleh perusahaan pemakai dan penyedia jasa outsourcing, norma ketenagakerjaan yang dimaksud adalah pada pasal 1 ayat 19 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.33 Tahun 2016 yang berbunyi Norma Ketenagakerjaan adalah segala bentuk peraturan perundang-undangan atau standar di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja dan norma K3. Pengawasan dilakukan oleh Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan, dengan tahapan :

- a. Diawali dengan penyusunan Rencana Kerja oleh Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan;
- b. Melakukan penyidikan ke lapangan di perusahaan yang terlapor;
- c. Jika ditemukan ketidaksesuaian dengan peraturan perundang-undangan, dilakukan Tindakan Represif Non Yustisial (RNY) berupa pemberian/penerbitan Nota Pemeriksaan I;
- d. Jika setelah diberi Nota Pemeriksaan I, perusahaan yang bersangkutan tidak/belum juga patuh atau tidak melakukan penyesuaian dengan ketentuan perundang-undangan, diterbitkan Nota Pemeriksaan II;

- e. Setelah Nota Pemeriksaan II diterbitkan, perusahaan yang bersangkutan tidak/belum juga patuh atau tidak melakukan penyesuaian dengan ketentuan perundang-undangan, penanganannya ditingkatkan dengan melakukan Tindakan Represif Yustisial (RY) berupa Tindakan Penyidikan sesuai ketentuan Undang-Undang No.8 Tahun 1981 tentang KUHP.
- f. Penyidikan dilakukan oleh PPNS Ketenagakerjaan, yakni Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan yang juga berstatus sebagai PPNS.
- g. Setelah berkas penyidikan lengkap, lalu diteruskan ke Kejaksaan melalui Korwas (Koordinator Pengawasan) di Polda Sulsel. Penyerahan mencakup penyerahan berkas perkara dan tersangka.
- h. Setelah berkas dinyatakan lengkap, penanganan selanjutnya oleh Kejaksaan. Posisi Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan selanjutnya menjadi saksi di persidangan.

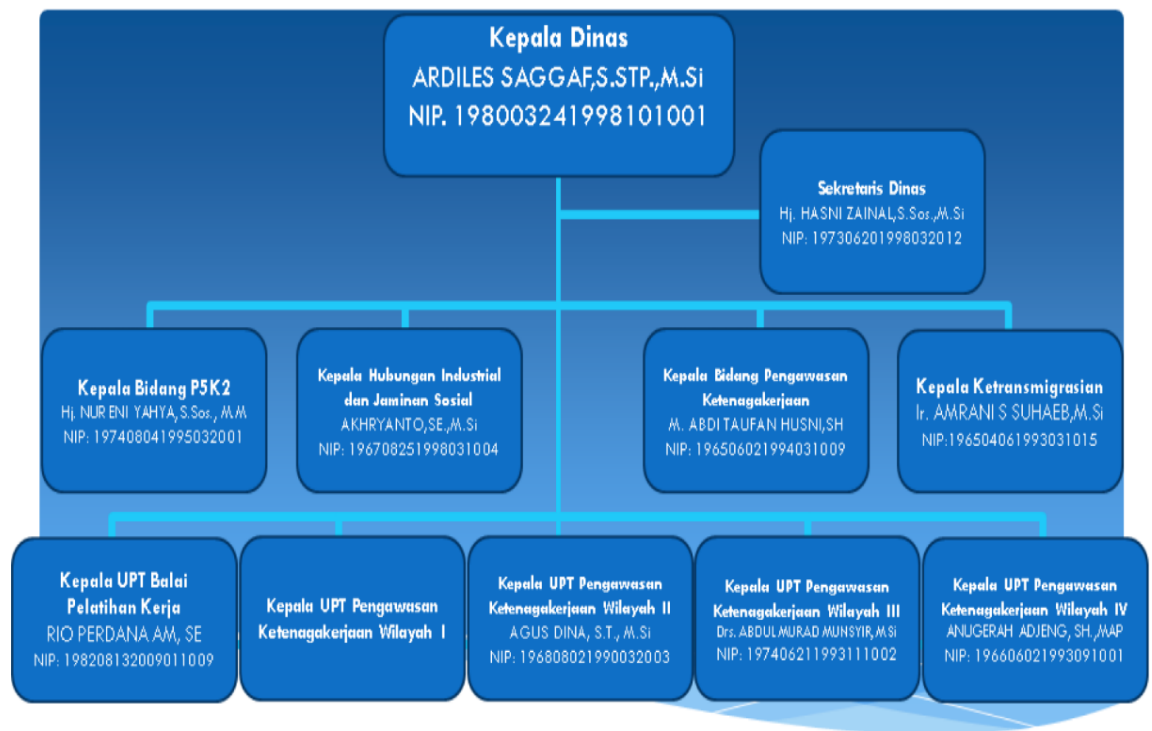
Dalam hal pengawasan terkait kepatuhan terhadap norma outsourcing, mekanisme pengawasan yang dilakukan sama dengan huruf a s.d d. Namun pembinaan yang dilakukan bukan dengan menerbitkan NP 1 dan NP II. Yang diterbitkan adalah Nota Pemeriksaan Khusus.

Nota pemeriksaan yang dimaksud terdapat pada pasal 1 ayat 18 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.33 Tahun 2016 yang berbunyi nota Pemeriksaan adalah peringatan atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pengusaha atau Pengurus untuk memperbaiki ke tidak patuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan.

Perbedaannya Nota pemeriksaan I dan II, terkait dengan aspek pelanggaran pidana ketenagakerjaan. Nota pemeriksaan khusus, bersifat administratif. Mekanismenya melalui mekanisme administrasi negara. jadi perbedaan nota pemeriksaan I dan II dan nota pemeriksaan khusus yaitu nota pemeriksaan I dan II bersifat non yustisial, non yustisial dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.33 Tahun 2016 pasal 9 ayat 1 point b berbunyi represif non yustisial, yaitu merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundangundangan ketenagakerjaan dalam bentuk Nota Pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan dan/ atau pengujian. sedangkan nota pemeriksaan khusus bersifat Yustisial, pada RI No.33 Tahun 2016 pasal 9 ayat 1 point c berbunyi represif yustisial, yaitu merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan

melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku PPNS Ketenagakerjaan.

pada saat ini dinas tenaga kerja prov.Sulawesi Selatan di pimpin oleh Ardiles Saggaf,S.STP.,M.Si dan dibantu oleh sebagai berikut:



B. Kewenangan penegakan hukum atas pelanggaran yang dilakukan perusahaan *Outsourcing*

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 Januari 2023 dengan Bapak Giawan Lussa, SH., M.Hum, selaku Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Madya Dinas Tenaga kerja Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil wawancara sebagai berikut:

Dinas tenagakerja Provinsi Sulawesi Selatan berwenang melakukan penegakan hukum, ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang - Undang No.23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 1 ayat 3 yang berbunyi Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom dan juga pada Undang - Undang No.23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 1 ayat 5 Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.

pada Penegakan hukum atas pelanggaran oleh perusahaan Outsourcing ini tidak berbeda dengan penegakan pelanggaran hukum lainnya perusahaan lainnya, ini mengacu kepada Peraturan Menteri tenagakerja RI No.33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan

Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 9 yang berbunyi Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan juga pada pasal 2 ayat 1 yang berbunyi Pengawasan Ketenagakerjaan merupakan fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan.pada Peraturan Menteri tenagakerja RI No.33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan pasal 3 ayat 2 Point A mengatakan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan yaitu menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan.penegakan hukum yang dilakukan dinas tenaga kerja provinsi Sulawesi selatan dengan tahap represif non yustisial dan tahap represif yustisial.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

- 1) Mekanisme Pengawasan Dinas Tenaga kerja Prov.Sulawesi Selatan Terhadap Perusahaan pemakai dan Penyedia Jasa *Outsourcing* mengacu kepada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Dalam hal itu pengawasan dilakukan oleh fungsional pengawas ketenagakerjaan, dan dalam melakukan pengawasan dilakukan dengan beberapa tahap dengan menerbitkan Nota pemeriksaan 1 dan nota pemeriksaan 2 sehingga nota pemeriksaan khusus apabila NP I dan NP II tidak dipatuhi.
- 2) Dinas Tenaga kerja Provinsi Sulawesi Selatan berwenang dalam melakukan penegakan hukum atas temuan pelanggaran yang dilakukan perusahaan *Outsourcing* sesuai dengan ketentuan dalam lampiran II UU No.23 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah berwenang melakukan penegakan hukum, dan penegakan hukum atas pelanggaran oleh perusahaan *Outsourcing* tidak berbeda dengan penegakan hukum terhadap perusahaan lainnya yang mengacu pada Permenaker RI No.33 Tahun 2016.

B. Saran

- 1) Di Harapkan kepada dinas tenaga kerja Provinsi Sulawesi Selatan lebih memerhatikan tenaga kerja *Outsourcing* dalam terkait Norma ketenagakerjaan oleh perusahaan pemakai dan penyedia jasa outsourcing
- 2) Di Harapkan kepada dinas tenaga kerja Prov.Sulawesi Selatan lebih tegas kepada perusahaan pemakai dan penyedia jasa *Ousoutrcing* yang melakukan pelanggaran agar kiranya tidak adanya lagi pelanggaran yang terjadi terhadap tenaga kerja *Outsoutcing*.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

Al-quran dan terjemahannya oleh departemen agama Republik Indonesia

Buku

Alaysius Uwiyono, 2014, Siti Hajati Soesin, Widodo Suryandono dan Melania Kiswandari, Asas-asas Hukum Perburuhan, Rajawali Pers:Jakarta.

Candra Suwondo,2004,Outsourcing, Implementasi di Indonesia, Gramedia :Jakarta.

Djoko Triyanto,2004,Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi, Mandar Maju, Bandung.

Fariani. 2012. Aspek Legal Sumber Daya Manusia menurut Hukum Ketenagakerjaan. Mitra Wacana Media: Jakarta

H.P. Rajagukguk, 2002.Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co Determination), Yayasan Obor Indonesia, Jakarta,

Hans Kelsen. 2006 . Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara.Nusa Media:Bandung

Husni Ialu. 2020.Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi Revisi.

Ida hanifah.2020.hukum ketenagakerjaan di indonesia,.Pustaka prima. Medan.

Kusbianto,hardian dian silalahi.2020.Hukum Pemburuan.Enam Media.medan

Muda Harahap Arifuddin.2020. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara.Malang.

Ni'matul Huda, SH,M.Hum. 2014. *Desentralisasi Asimetris dalam NKRI*. Nusa Media:Bandung

Richardus Eko Indrajit, dkk., Proses Bisnis Outsourcing, Grasindo, Jakarta, 2004

Sulaiman Abdullah,2019. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,Jakarta

Vivid, wafda., 2018 .Hukum outsourcing di Indonesia, unmuh ponorogo press,jakarta pusat.

Yasar, Iftida., 2008 .Sukses Implementasi Outsourcing. PPM:Jakarta Pusat.

Journal Hukum

Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.

Hamza, Y. A. (2019). Prinsip Etikad Baik dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Meraja journal*, 2(2), 1-18.

Hariyanto, H. (2020). Hubungan Kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Berdasarkan Negara Kesatuan Republik Indonesia. *Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Konstitusi*, 3(2), 99-115.

Kharisma, h. Y. C. (2020). Pelaksanaan kewenangan pengawasan dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah kabupaten karanganyar terhadap sistem alih daya di kabupaten karanganyar berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. *Dinamika hukum*, 11(3).

Octovina, R. A. (2018). Sistem Presidensial di Indonesia. *CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 247.

Parinduri, A. S. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum*, 1(1), 83-103.

Prasetio, T., & Nurdin, M. (2021). Kewenangan Konkuren Pemerintah Daerah Dalam Perizinan Industri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 9(2), 314-329.

Said, A. R. A. (2015). Pembagian kewenangan pemerintah pusat-pemerintah daerah dalam otonomi seluas-luasnya menurut UUD 1945. *Fiat Justisia: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(4).

Solikin, S. (2017). PELAKSANAAN SISTEM OUTSOURCING TENAGA KERJA CV. BUMI NUSANTARA DI PT. ITCI HUTANI MANUNGGAL. *The Juris*, 1(1), 87-108.

Sufianto, D. (2020). Pasang surut otonomi daerah di Indonesia. *Jurnal Academia Praja*, 3(02), 271-288.

Syahputra, A., Romainur, R., & Arrisman, A. (2022). Tinjauan Perbandingan Kewajiban Hukum Perusahaan Alih Daya/pencing Dengan Perusahaan Pengguna Jasa Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana, 4(2), 292-303.

Refrensi Internet

Diasdur dari <http://fadhlylabstudio.blogspot.com/2011/12/kewenangan-dan-legitimasi.html>. dikunjungi pada tanggal 29 Oktober 2022

Disadur dari <http://sinikesini.blogspot.com/2011/01/wewenang-tanggung-jawab-dan.html>. Dikunjungi pada tanggal 29 Oktober 2022

Peraturan Perundang-Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4297

Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Pelaksanaan Otonomi Daerah; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587

Undang – Undang Nomor 30 Tahun 2014 Admininstrasi Pemerintah; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601

Undang – Undang No.11 Tahun 2020 Cipta Kerja; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573;

Peraturan President Nomor 21 Tahun 2010 Pengawasan Ketenaga kerjaan
Peraturan Menteri Tenaga kerja Dan tranmigrasi RI Nomor 2 Tahun 2011 Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 39

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja; Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647

Peraturan Menteri tenaga kerja Republik Indonesia No.33 Tahun 2016
tentang Tata Cara Pengawasan Ketenegakaerjaan;Berita Negara
Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1753

a Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 39