

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan upaya pembangunan yang berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional. Tujuan nasional sebagaimana ditegaskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 diwujudkan melalui pelaksanaan penyelenggaraan negara yang berkedaulatan rakyat dan demokratis dengan mengutamakan persatuan dan kesatuan bangsa, berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Kondisi perekonomian yang terpuruk telah memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru dan atau mempertahankan atau memajukan usaha-usaha yang telah ada. Melalui berbagai regulasi, pemerintah telah menciptakan perangkat hukum bagi berkembangnya investasi melalui dunia usaha. Disisi lain, pengusaha juga berupaya untuk menangkap setiap peluang bisnis yang ada, baik melalui pemanfaatan berbagai kemudahan usaha yang di berikan pemerintah maupun melalui upaya-upaya internal, misalnya melakukan efisiensi untuk menghemat biaya operasional.

Regulasi yang banyak mendapat sorotan belakangan ini adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun Undang-Undang tersebut sebagian besar merupakan pembaruan atau

perpanjangan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama, namun karena memuat beberapa ketentuan baru, banyak mengundang perdebatan menyangkut kepentingan buruh dan pengusaha.<sup>1</sup>

Pengaturan ketentuan tentang *outsourcing* pada satu sisi telah membuka peluang munculnya perusahaan-perusahaan baru yang bergerak dibidang jasa, dan pada sisi lain telah memungkinkan perusahaan-perusahaan yang telah berdiri untuk melakukan efisiensi melalui pemanfaatan jasa perusahaan *outsourcing* untuk memproduksi produk-produk atau jasa tertentu yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan.

Regulasi tersebut telah membuka peluang bisnis baru dan efisiensi bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi, namun ternyata di sisi lain, ada pihak yang merasa terancam. Mereka adalah para tenaga kerja yang selama ini bekerja pada bagian-bagian yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis utama perusahaan, di antaranya satpam (*security*), petugas kebersihan (*cleaning service*) dan lain sebagainya.

Regulasi yang dilakukan pemerintah memang selalu menimbulkan pro dan kontra. Namun ketika dampak yang ditimbulkan lebih banyak memberikan keuntungan kepada masyarakat banyak, maka kepentingan yang lebih kecil harus di pinggirkan. Dalam hal ini pemerintah harus benar-benar menentukan sikap secara bijaksana.

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

---

<sup>1</sup> Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, hlm. 1

awal *outsourcing* belum diidentifikasi 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 *outsourcer*. Sekitar tahun 1990, *outsourcing* telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan *outsourcer* fungsi- fungsi yang penting bagi perusahaan, akan tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

Pemborongan pekerjaan adalah suatu kesepakatan dua belah pihak yang saling mengikatkan diri, untuk menyerahkan suatu pekerjaan pada pihak lain dan pihak lainnya membayarkan sejumlah harga. Namun dalam perkembangannya ternyata pemborong pekerjaan berjalan sangat lambat. Bahkan sampai saat ini sebagian besar perusahaan yang ada di Indonesia masih mengelola semua kegiatan bisnis perusahaan secara internal, baik bisnis utama maupun tidak.<sup>2</sup>

Faktor penghambat perkembangan tersebut adalah kurangnya dukungan dari segi penciptaan peraturan. Kurangnya peraturan pendukung berdampak pada lambannya sosialisasi serta rendahnya pemahaman masyarakat atas keuntungan-keuntungan pemanfaatan *outsourcing* pada perusahaan. Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan ketenagakerjaan, maka peraturan-peraturan yang berhubungan dengan

---

<sup>2</sup> *Ibid*, hlm. 9

ketenagakerjaan menjadi faktor penting dalam memacu perkembangan *outsourcing* di Indonesia. Legalisasi penggunaan jasa *outsourcing* baru terjadi pada Tahun 2003, yakni dengan keluarnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini telah mengatur bidang-bidang yang memungkinkan untuk di *outsource*, yaitu bagian-bagian yang tidak berkaitan dengan bisnis inti.

Pelaksanaan *outsourcing* tersebut memerlukan pengawasan agar perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dalam regulasi tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut maka penyusun berkepentingan untuk membahas masalah di atas dengan menetapkan judul **“Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pengawasan Pelaksanaan Outsourcing di Kota Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pengawasan Pelaksanaan *Outsourcing* di Kota Yogyakarta?
2. Hambatan-hambatan apakah yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pengawasan Pelaksanaan *Outsourcing* ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Peranan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pengawasan Pelaksanaan Outsourcing di Kota Yogyakarta.
2. Untuk menemukan hambatan-hambatan yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Pengawasan Pelaksanaan Outsourcing.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bermanfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pengawasan pelaksanaan terhadap *outsourcing* di Kota Yogyakarta.
- b. Manfaat teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi atau bacaan bagi dunia ilmu pengetahuan, khususnya dibidang Hukum Administrasi Negara.

### **E. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Tinjauan umum tentang para pihak dalam ketenagakerjaan**

##### **a. Pekerja**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja atau Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan

dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, pengertian "Pekerja" diperluas yakni termasuk :

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

b. Pengusaha

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri ;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya ;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksudkan dalam huruf a,b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha Undang-Undang No.13 Tahun 2003 juga memberikan pengertian Pemberi kerja yakni orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenagakerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4). Pengaturan istilah Pemberi kerja ini muncul untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai Pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal.

c. Perjanjian Kerja

Ketentuan mengenai perjanjian kerja diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 14, pengertian perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Selanjutnya pada angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja, yang unsur pekerjaan, upah dan perintah.

d. Isi perjanjian kerja

Pada dasarnya semua perjanjian mempunyai format yang sama, yakni terdiri dari judul, para pihak, pembukaan, isi, penutup, tempat dan tanggal perjanjian dibuat, serta tandatangan para pihak dan saksi-saksi. Perbedaan antara satu perjanjian dengan perjanjian lainnya adalah para pihak dan isi dari perjanjian itu sendiri.

Dalam perjanjian kerja, hal-hal yang diatur adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan kerja, yakni :

- 1) Jenis pekerjaan;
- 2) Besarnya jumlah upah yang diterima pekerja;
- 3) Cuti dan istirahat tahunan yang diberikan bagi pekerja yang telah memenuhi syarat, baik cuti tahunan maupun cuti untuk hari-hari tertentu bagi pekerja perempuan;
- 4) Perlindungan pekerja atau Jamsostek ;
- 5) Waktu mulai dan berakhirnya hubungan kerja;
- 6) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan lain-lain.

Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan bahwa isi perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Maksudnya, isi perjanjian baik kualitas dan kuantitas tidak boleh lebih rendah dari peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e. Jenis Perjanjian Kerja

Ada dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja, untuk mengadakan hubungan kerja tetap, yang tidak dibatasi jangka waktu tertentu. Sebaliknya, Perjanjian kerja waktu tertentu



adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk melaksanakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

## 2. Tinjauan umum tentang *outsourcing*

### a. Pengertian *outsourcing*

*Outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar ( perusahaan penyedia jasa *outsourcing* ). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.

Istilah *outsourcing* tidak ditemukan secara langsung dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 hanya dikatakan : “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis”.

### b. Batasan pelaksanaan *outsourcing*

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan-pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain melalui pemborongan atau *outsourcing*. Standar pelaksanaan *outsourcing* dalam Pasal 65 ayat (2) disebutkan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama ;
- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerja;
- 3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
- 4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- 5) Harus Perusahaan yang Berbadan Hukum.

Persyaratan yang ditetapkan oleh Undang-Undang tersebut merupakan keharusan yang wajib diikuti oleh setiap perusahaan, baik pemberi pekerjaan maupun penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Kelima persyaratan tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.

Baik dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam penjelasannya tidak dijelaskan pengertian terpisah dari kegiatan utama. Pekerjaan yang di-*outsource* harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama dapat diartikan sebagai pekerjaan yang pengerjaannya atau proses produksinya tidak dilakukan bersama-sama dengan bisnis utama perusahaan. Suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga kegiatan utamanya di perusahaan atau pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu sehingga menjadi satu unit sepatu yang bisa dipakai.

Apabila bagian pekerjaan tertentu di-*outsource* oleh perusahaan kepada perusahaan lain, maka kegiatan tersebut harus

dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama. Contoh, bila yang di-*outsource* adalah makanan karyawan (catering), maka kegiatan tersebut harus dikerjakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan.

- 2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.

Prinsip dari pelaksanaan *outsourcing* adalah setiap pekerjaan yang diserahkan atau diterima harus dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan. Pekerjaan yang di-*outsource* tersebut bisa dalam bentuk menghasilkan atau membuat suatu produk tertentu atau menjalankan suatu pekerjaan tertentu.

Pelaksanaan suatu pekerjaan yang di-*outsource* dapat dikerjakan di tempat penerima pekerjaan atau ditempat pemberi pekerjaan, sesuai dengan sifat pekerjaan tersebut. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya membuat suatu produk tertentu, misalnya baut kecil untuk pabrik perakitan mobil, kancing baju untuk pabrik garmen dan lain-lain, umumnya pengerjaannya dilakukan di perusahaan *outsourcing*. Sedangkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya melakukan jasa tertentu, misalnya tugas-tugas penjagaan keamanan perusahaan dan jasa akuntan untuk menyusun laporan pembukuan, biasanya dikerjakan di tempat pemberi pekerjaan.

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang di-*outsource* tersebut, maka pemberi pekerjaan dapat memberi komando secara langsung kepada penerima pekerjaan, tergantung dari sifat pekerjaan yang diserahkan. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang tempat pengerjaannya dilakukan di tempat pemberi pekerjaan, maka perintah dapat diberikan oleh pemberi pekerjaan secara langsung kepada orang-orang yang ditempatkan oleh penerima pekerjaan di perusahaan pemberi pekerjaan. Sedangkan untuk pekerjaan yang pengerjaannya dilakukan di perusahaan penerima pekerjaan, maka perintah bisa saja diberikan oleh pemberi pekerjaan melalui penerima pekerjaan.

3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

Menurut penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan di luar usaha pokok. Usaha-usaha tersebut antara lain : pelayanan kebersihan (*cleaning servise*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh (*catering*), tenaga pengamanan (*security*), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja atau buruh.

Tidak semua kegiatan perusahaan di-*outsource* kepada perusahaan lain. Untuk kegiatan inti, maka perusahaan harus

memegang kendali, sehingga segala resep dan rahasia keunggulan produk dapat tetap tersimpan. Sebagai contoh, suatu perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga tertentu kegiatan utamanya di perusahaan atau pabrik adalah merangkai bahan sepatu satu demi satu, sehingga menjadi suatu unit sepatu yang bisa dipakai. Adakalanya pekerjaan-pekerjaan tertentu dalam pembuatan sepatu tersebut di-*outsource* kepada perusahaan lain, misalnya pembuatan sol, logo atau yang lain. Namun kegiatan utama merangkai bahan-bahan tersebut hingga menjadi sepatu adalah bisnis utama perusahaan dimaksud.

Sedangkan pekerjaan-pekerjaan seperti pengepakan, distribusi, keamanan perusahaan, catering, dan lain-lain, semua itu adalah kegiatan pendukung yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan bisnis utama, sehingga meskipun mengalami gangguan, bisnis utama masih tetap berjalan.

4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Oleh karena sifat pekerjaan yang di-*outsource* bukanlah pekerjaan utama, maka seandainya terjadi kendala pada pelaksanaan pekerjaan tersebut, proses produksi tidak terhalang secara langsung.

Penentuan syarat bukan bisnis utama sangat bermanfaat untuk melindungi perusahaan dari permainan atau kecurangan perusahaan penerima pekerjaan. Syarat ini berkaitan dengan

pembatasan pekerjaan yang dapat di-*outsource*, yakni hanya pekerjaan di luar kegiatan utama perusahaan. Bisa dibayangkan bahaya kelangsungan hidup suatu perusahaan seandainya yang di-*outsource* adalah pekerjaan utama. Pada saat produksi sedang berjalan, ternyata karena satu dan lain hal, penerima pekerjaan lalai memenuhi kewajibannya. Kondisi demikian akan langsung mematikan aktivitas perusahaan.

#### 5) Harus Perusahaan yang Berbadan Hukum

Menurut pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 3 Tahun 2003, yang dimaksud dengan perusahaan adalah :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pengertian di atas, maka tidak semua perusahaan dapat disebut sebagai badan hukum, karena perusahaan bisa berupa perorangan, sedangkan dalam badan hukum tidak bisa. Itu berarti bahwa perusahaan perseorangan tidak diperkenankan ikut serta dalam bisnis *outsourcing*. Ketentuan mengenai keharusan bahwa

hanya perusahaan yang berbadan hukum yang bisa melakukan bisnis *outsourcing* telah ditetapkan dengan tegas oleh pembuat Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 65 ayat (3) disebutkan, perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

### 3. Tinjauan umum tentang Pengawasan Pekerja

#### a. Maksud Pengawasan

Pengawasan pekerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami hambatan-hambatan yang disebabkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu pengawasan pekerja dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha atau perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja, karena sering kali perselisihan pekerja disebabkan karena majikan tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Disamping itu pelaksanaan pengawasan pekerja akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan pekerja disemua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, hlm. 120.

b. Lingkup Pengawasan

Pemerintah (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) melalui pengawas perburuhan UU. No. 23 Tahun 1948 jo. UU. No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan diberikan wewenang :

- 1) Mengawasi berlakunya Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
- 2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat Undang-Undang dan peraturan-peraturan perburuhan lainnya.
- 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan perburuhan atau ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja. Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil dibidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk di proses lebih lanjut kepengadilan.



Secara ringkas peran pemerintah dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum yaitu:

1) Pembinaan

Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Yogyakarta tidak hanya persoalan operasional *outsourcing* saja tetapi sifatnya menyeluruh. Artinya bahwa pembinaan diberikan kepada setiap perusahaan yang baru berdiri sudah mulai beroperasi, hingga perusahaan itu tutup atau pindah atau ganti kepemilikan dan sebagainya.

Karena *outsourcing* merupakan bentuk perusahaan maka diberlakukan sama dengan perusahaan lainnya, hanya saja masalah *outsourcing* masih tergolong baru di Indonesia maka masih terus dilakukan sosialisasi dan pembinaan kepada perusahaan-perusahaan baik perusahaan *outsourcing* selaku penyedia jasa pekerja atau buruh maupun kepada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Untuk mengawali berdirinya perusahaan *outsourcing*, sangat bergantung kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi karena sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Kepmenakertran No. KEP. 101/MEN/VI/2004 disebutkan bahwa "Untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan di Kabupaten

atau Kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh". Karena ijin operasional tersebut merupakan penentu bagi perusahaan *outsourcing* untuk melanjutkan usahanya sehingga persyaratan-persyaratan yang merupakan ketentuan normatif wajib dipenuhi. Dalam setiap melaksanakan pekerjaan pemborongan maka perusahaan *outsourcing* harus membuat perjanjian dengan perusahaan yang memberi pekerjaan, dimana pekerjaan yang dapat dilakukan tersebut dibatasi pada pekerjaan penunjang dan perjanjiannya harus didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Disamping perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* (penyedia jasa pekerja atau buruh) dengan para karyawannya secara perseorangan.

Di sisi lain karena perusahaan *outsourcing* juga mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan para karyawannya maka masih banyak kewajiban lain yang terkait dengan Ketenagakerjaan antara lain:

- a) Wajib menjaga atau mengatur atau menyediakan atau menggunakan terkait dengan lingkungan kerja dan keselamatan kerja terkait dengan Undang-Undang No. 01 Tahun 1970.
- b) Wajib mengikutsertakan karyawannya kedalam program Jamsostek sebagaimana diatur didalam Undang-Undang No. 03 Tahun 1992 jo Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993.

c) Wajib memberikan upah, mengatur jam kerja, memberikan istirahat dan cuti serta perlindungan bagi karyawannya maupun hak-hak lainnya tanpa adanya unsur diskriminasi sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 beserta aturan pelaksanaannya.

## 2) Pengawasan

Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi didalam melaksanakan tugas-tugas pengawasan dibidang Ketenagakerjaan mendasarkan pada Undang-Undang No. 03 Tahun 1951 tentang pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan dan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia. Didalam pelaksanaannya, mengawasi seluruh ketentuan yang diatur didalam Undang-Undang serta menjaga sesuatu hal atau merahasiakannya apabila memang bersifat rahasia karena bagi siapa saja yang diminta untuk memberikan data atau informasi atau hal-hal lain dari Pengawas Ketengakerjaan, wajib memberikannya tanpa terkecuali.

## 3) Penegakan Hukum atau Law Enforcement

Pelaksanaan atas ketentuan atau kewajiban dari suatu peraturan perundang-undangan yang telah diadakan Pengawasan, tidak menutup kemungkinan terjadi penyimpangan dengan berbagai macam alasan. Proses atau mekanisme penegakan hukum dibidang Ketenagakerjaan dilaksanakan secara bertahap mulai dari

Pembinaan dalam bentuk Nota pemeriksaan ( Nota I sampai III ) sebelum dibuat Berita Acara Pemeriksaan ( BAP ) dalam proses Putusan Pengadilan.

Bagi perusahaan yang melanggar atau menyimpang dari ketentuan dari pemerintah maka perusahaan tersebut dapat dikenai sanksi berupa pencabutan ijin usaha.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kota Yogyakarta.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

#### **a. Data Sekunder**

Yaitu melakukan penelitian terhadap Peraturan perundang-undangan, literatur, buku, dan bacaan lainnya yang relefan untuk menjawab permasalahan yang ada, yang terdiri dari bahan hukum primer dan sekunder.

#### **1) Bahan hukum primer**

Yaitu bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini, Seperti :

- a) Undang-Undang Dasar 1945;
- b) KUHPerdata;
- c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- d) Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan;

- e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau Buruh;
- f) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. KEP-220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain.

## 2) Bahan hukum sekunder

Yaitu bahan hukum yang dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer, adapun bahan hukum sekunder terdiri dari literatur, majalah, dan artikel yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### b. Data Primer

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara datang langsung kelokasi penelitian. Dengan melakukan wawancara alatnya adalah pedoman wawancara dengan Narasumber Drs. Bambang Sutopo selaku Sub Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta dan Yoga Purnama, SE selaku manager Koperasi Karyawan "Mekar" PT. Askes Yogyakarta.

## 3. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan ditunjang dengan data kepustakaan, akan dianalisis secara kualitatif yaitu dengan menggambarkan dan menerangkan data atau fakta yang diperoleh secara logis melalui kata-kata atau kalimat sehingga dapat menjawab permasalahan yang dirumuskan serta menarik kesimpulan dari permasalahan tersebut.