BAB IV

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA PENYELIA JASA (*OUTSOURCING*) BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGA KERJAAN *JUNCTO* PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN LAIN

A. Implementasi Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Penyelia Jasa (*Outsourcing*) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan *Juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

Kontrak kerja tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing)* tetap berlaku ketentuan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang menyatakan bahwa sebuah perjanjian sah apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1. Adanya kesepakatan kedua belah pihak;
2. Adanya kecakapan hukum untuk melakukan/membuat perikatan/perjanjian;
3. Adanya suatu hal atau obyek yang diperjanjikan; dan
4. Adanya suatu sebab yang diperbolehkan dan/atau tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan kesusilaan.

Syarat pertama dan syarat kedua disebut sebagai *syarat subjektif*, karena menyangkut orang atau para pihak, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut sebagai *syarat objektif* karena menyangkut objek perjanjian. Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya sebuah perjanjian oleh salah satu pihak. Artinya sekalipun perjanjian telah ditandatangani maka salah satu pihak yang merasa keberatan atas proses perjanjian itu dapat mengajukan pembatalan isi perjanjian ke Pengadilan, sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada, karena dalam perjanjian pemborongan pekerjaan juga berlaku syarat-syarat subjektif dan syarat objektif, maka perusahaan pengguna tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) dan perusahaan pemberi jasa tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) harus memperhatikan dan memenuhi syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain

Menyadari akan pentingnya tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) bagi perusahaan yang menggunakan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*), baik dalam pemborongan pekerjaan maupun perusahaan penyedia jasa penyelia jasa (*outsourcing*) perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan atau jaminan terhadap hak-hak

pekerja atau buruh. Perlindungan tersebut sangat kompleks karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan dan jamsostek.

Menurut Soepomo perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3[54]:

a. Perlindungan ekonomis yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya
b. Perlindungan sosial adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi
c. Perlindungan teknis adalah perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa :

> "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja"

Setiap orang berhak untuk bekerja sebagaimana sudah jelas diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 diatas maka pemerintah harus berusaha keras agar setiap orang mendapatkan pekerjaan dan kesejahteraan untuk mencapai kemakmuran. Perlindungan terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) lebih lanjut diatur dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan berbunyi :

> "Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2)

[54] *Ibid,* Hlm 61-62

> sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Perlindungan hak-hak penyelia jasa (*outsourcing*) berdasarkan perlindungan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disamakan dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja lain. Perlindungan tenaga kerja harus diperhatikan mengenai beberapa fase diantaranya masa sebelum kerja (*pre-employment*) yaitu mengenai pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja hal ini diatur dalam Pasal 36 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

> "Pelayanan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur :
> a. Pencari kerja
> b. Lowongan pekerjaan
> c. Informasi pasar kerja
> d. Mekanisme antar kerja dan
> e. Kelembagaan penempatan kerja."

Sudah jelas dalam peraturan diatas bahwa calon tenaga kerja berhak untuk memdapatkan fasilitas pencarian kerja, lowongan pekerjaan yang informasinya harus disediakan oleh pemerintah agar mempermudah setiap orang dalam mencari pekerjaan, hal tersebut bisa dilakukan pemerintah dengan cara memberikan informasi baik melalui teknologi informasi yang pada saat ini semakin maju yaitu melalui media elektronik seperti menyediakan website yang berkaitan dengan info lowongan pekerjaan. Implementasi dalam hal ini sebagian sudah terlaksana yaitu salah satunya sudah adanya website yang berkaitan dengan lowongan

pekerjaan yang dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat.

Masa selama bekerja (*during employment*) pada masa ini peran pemerintah sangat diperlukan karena berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja pada saat melaksanakn pekerjaannya hal ini diatur dalam pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nimor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

> "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
> a. keselamatan dan kesehatan kerja
> b. moral dan kesusilaan
> c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama"

Implementasi dari peraturan ini berkaitan dengan jaminan sisal tenaga kerja yaitu diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja yang belum mendapatkan jaminan tersebut sehingga pemerintah harus berupaya lebih keras agar jaminan yang harus diterima tenaga kerja terlaksana dengan baik.

Masa setelah bekerja (*post employment*) dalam tahap ini berkaitan dengan sakit berkepanjangan, hari tua, pensiun, dan tunjangan kematian hal ini diatur dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

> "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja "

Implementasi perlindungan penyelia jasa (*outsourcing*) yang diberikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan hanya mencakup 2 (dua) hal yaitu masa sebelum bekerja (*pre*-

employment) dan masa selama bekerja (*during employment*). Pasal 28 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang berbunyi :

> "Setiap perjanjian kerja penyediaan jasa pekerja/buruh wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dalam hubungan kerja sebagimana diatur dalam peraturan perundang-undangan."

Pasal 29 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain yang berbunyi :

> "Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja waktu tertentu hak-hak yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus memuat :
> a. jaminan kelangsungan bekerja
> b. jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan yang diperjanjikan
> c. jaminan perhitungan masa kerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menetapkan upah."

Hak penyelia jasa (*outsourcing*) harus sama dengan tenaga kerja yang lain, akan tetapi dalam kenyataannya tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) tidak mendapatkan perlindungan mengenai masa setelah bekerja (*post employment*) penyelia jasa tidak mendapatkan jaminan apapun salah satu contoh perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh salah satu PT M yang di dalam perjanjiannya hanya memuat jaminan sosial tenaga kerja yan berhubungan dengan jaminan kecelakaan kerja,

jaminan kesehatan dan jaminan kematian sedangkan jaminan masa tua tidak terdapat dalam perjanjian tersebut.

B. Peranan Pemerintah dalam Memberikan Jaminan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

1. Perlindungan Hak-Hak Dasar Tenaga Kerja Penyelia Jasa (*Outsourcing*)

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah:

a. Melindungi hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan, melindungi tenaga kerja dari resiko kerja dalam melakukan pekerjaan seperti Kecelakaan Kerja, Penyakit Akibat Kerja, kematian, hilangnya/berkurangnya penghasilan, melindungi tenaga kerja dari bentuk-bentuk perlakuan yang buruk, tidak layak dan tidak manusiawi, diskriminasi serta exploitasi baik fisik, mental, moral maupun sosial, serta melindungi segenap hak-hak tenaga kerja yang timbul dari perikatan maupun dari perundang-undangan.

b. Mencerdaskan dan meningkatkan kemampuan keahlian dan keterampilan tenaga kerja agar dapat memenuhi tuntutan pasar kerja, meningkatkan posisi tawar (*bargaining position*), serta meningkatnya penghasilan.

c. Mensejahterakan dan menjamin pemenuhan kebutuhan tenaga kerja untuk hidup layak, meliputi: tingkat penghasilan/pengupahan, kesejahteraan dan jaminan sosial bagi diri dan keluarganya. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja

adalah perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap tenaga kerja atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment)*, selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*). Perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dilakukan dengan cara menyediakan upaya hukum kepada tenaga kerja yang haknya telah dilanggar agar dapat dipulihkan kembali dan atau dipenuhi. Upaya hukum ada yang bersifat privat dan ada juga upaya hukum publik.

Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu [55]:

1) Perlindungan Hukum yang Preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atas pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa dan sangat besar artinya bagi tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak. Adanya perlindungan hukum preventif ini mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan asas *Freies ermessen,* dan rakyat dapat mengajukan

[55] Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi,* Raja Grafindo, Jakarta, 2013, Hlm. 264

keberatan atau dimintakan pendapatnya mengenai rencana keputusan tersebut.

2) Perlindungan Hukum yang Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Badan yang secara parsial menangani perlindungan hukum bagi rakyat, di kelompokan menjadi dua badan yaitu :

a) Pengadilan dalam lingkup Peradilan Umum; dan
b) Instansi Pemerintah yang merupakan lembaga banding administrasi.

Perlindungan pemerintah terwujud lewat kebijakan dan hukum ketenagakerjaan yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, kemudian lewat perundang-undangan ini diletakkan serangkaian hak, kewajiban dan tanggung jawab kepada masing-masing pihak, bahkan diantaranya disertai dengan sanksi pidana dan denda. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) dilakukan agar hak-hak tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) tidak dilanggar oleh pengusaha. Mengingat dalam hubungan kerja kedudukan/posisi para pihak tidak sejajar, di mana tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) berada pada posisi yang lemah baik dari segi ekonomi maupun sosial, sehingga dengan posisinya yang lemah tersebut tidak jarang terjadi pelanggaran atas hak-hak tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*).

Memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan tujuan dari hukum ketenagakerjaan, tujuan hukum ketenagakerjaan itu adalah untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tak terbatas dari pengusaha[56].Upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing)* harus dilaksanakan secara maksimal, mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pekerjaan dan tenaga kerja. Perusahaan pemberi pekerjaan adalah perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan penerima pekerjaan, sementara perusahaan penerima pekerjaan sendiri memperoleh keuntungan dari selisih antara upah/jasa yang diberikan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan dengan upah yang dibayarkan oleh perusahaan penerima pekerjaan kepada tenaga kerja.

Terkait dengan melindungi tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing)*, Pemerintah pada dasarnya berwenang untuk mengambil langkah-langkah seperti:

a. Melakukan intervensi dalam hubungan kerja guna meminimalisir perselisihan hubungan industrial.

[56] Manulang, Dikutip dalam Abdul khakim, Hlm. 4

b. Mengawasi dan mengambil tindakan yang tegas terhadap segala bentuk eksploitasi tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing)*.

c. Mengawasi penerapan norma kerja dan norma K3 dalam praktik *outsourcing*, sehingga ada jaminan dari pengusaha untuk selalu memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja

d. Menciptakan keteraturan dalam bisnis *outsourcing*, dengan memaksa pengusaha agar mematuhi ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

   Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

   "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebaga 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."

Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum."

Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulisa antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakan."

Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi :

"Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59."

Pegawai pengawasa ketenagakerjaan sangat berperan penting dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) akan tetapi jumlah aparatur Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menjadi kendala tersendiri bagi rutinitas dan efektivitas kinerja aparatur dalam memberikan

perlindungan hukum bagi pekerja/buruh serta penegakan hukum ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81, Jumlah dan spesialisasi Pengawas Ketenagakerjaan harus mencukupi untuk menjamin pelaksanaan tugas-tugas pengawasan yang efektif[57]. Artinya untuk efektifnya fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan, minimal Pemerintah Kabupaten memiliki 5 (lima) sampai 10 (sepuluh) orang tenaga fungsional Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam struktur pemerintahan juga berpengaruh terhadap pengembangan dan dukungan dalam pelaksanaan tugas maupun fungsi pengawasan. pegawai pengawas hendaknya personel-personel yang memiliki latar belakang dan kompetensi sebagai pegawai pengawas ketenagakerjaan, sehingga ada benang merah dalam menyusun dan mengambil kebijakan terhadap pelaksanaan tugas sehari-hari, termasuk penganggaran biaya operasional kegiatan Seksi Pengawasan dalam setiap tahun Anggaran.

Biaya yang dibutuhkan untuk kegiatan pengawasan ketenagakerjaan, bukan saja untuk kegiatan-kegiatan rutin seperti pemeriksaan atau pengawasan rutin, tapi juga harus ada dana saving untuk kegiatan-kegiatan seperti penanganan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dan kasus-kasus

[57] Penjelasan UU. No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry and Commerce (Konvensi ILO No.81 Mengenai Pengawasan Ketenaga kerjaan Dalam Industri dan Perdagangan), Pokok-Pokok Konnvensi angka 9.

kecelakaan kerja diluar kegiatan rutin yang memerlukan penanganan dan penyelesaian sesegera mungkin.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, dengan sasaran meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran undang-undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Sebagai sebuah sistem dengan mekanisme yang efektif dalam menjamin efektivitas pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan, tugas pokok dan fungsi pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah melaksanakan sebagian tugas Depnakertrans di bidang perumusan, pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis pengawasan Norma Kerja dan Norma K3. Pegawai pengawas ketenagakerjaan juga berfungsi menyelenggarakan urusan-urusan lain yang terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja sebelum, selama dan setelah mereka bekerja.

Sebagai fungsi publik, maka pengawasan ketenagakerjaan semestinya mendapatkan status dan kemandirian sebagaimana layaknya pejabat-pejabat publik yang menjalankan kekuasaan dan fungsinya secara netral dan independen, bebas dari tekanan-tekanan yang tidak sepatutnya serta bebas dari kendala-kendala dari luar sistem yang mempengaruhi cara mereka menjalankan fungsinya.

Kendala-kendala dari luar sistem yang dapat mempengaruhi pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan fungsinya tersebut seperti:

1) *Faktor internal*. Kurangnya dukungan pemerintah daerah terhadap keberadaan, peranan dan fungsi Pegawai pengawas Ketenagakerjaan.
2) *Faktor eksternal* seperti; kurangnya kesadaran masyarakat khususnya pekerja/buruh untuk melaporkan segala bentuk pelanggaran terhadap norma kerja dan norma K3 dilingkungan kerja mereka kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan.
3) *Faktor Lainnnya* adalah kebijakan mutasi pegawasi negeri sipil daerah yang tidak memperhatikan latar belakang pekerjaan, pendidikan keahlian, pengetahuan, dan syarat-syarat rekruitmen (kompetensi) sehingga jabatan pengawasan ketenagakerjaan bukan diduduki oleh orang yang tidak ahli dibidangnya.

Meminimalisir kendala-kendala yang mempengaruhi pegawai pengawas ketenagakerjaan menjalankan fungsinya, perlu dibangun sebuah sistem pengawasan ketenagakerjaan, dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas personel pengawas maupun sarana dan prasara pendukungnya, terkait dengan aspek-aspek struktural organisasi.

Efektivitas fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja juga ditentukan bagaimana menciptakan hubungan yang erat antara pegawai pengawas dengan tenaga kerja, Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) dan pengusaha sehingga memudahkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tugas pokok pegawai pengawas ketenagakerjaan pada disnaker kota Bandung terdiri dari :

1. melaksanakan sebagian tugas Dinas lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja
2. Penyusunan rencana dan program lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja;
3. Penyusunan petunjuk teknis lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja;
4. Pelaksanaan lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja;
5. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup pengawasan norma kerja serta pengawasan kesehatan dan keselamatan kerja

Peran pegawai pengawas ketenagakerjaan disnaker Kota Bandung diimplementasikan dengan adanya jenis layanan, perijinan dan rekomendasi dalam hal :

1. Ijin penyimpangan waktu kerja dan waktu istirahat
2. Ijin Kerja Malam Wanita
3. Pengesahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
4. Wajib Lapor Ketenagakerjaan
5. Buku akte pengawasan ketenagakerjaan

Melihat dari kasus di atas pegawai pengawas ketenagakerjaan kurang maksimal dalam pengawasannya, perusahaan pada kasus di atas perusahaan PT. AT Tbk masih bisa membuat perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang terus ada seharusnya pekerjaan tersebut menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tetentu, kemudian sudah jelas bahwa setiap perusahaan harus melaporkan setiap data-data pegawainya ke pegawai pengawas keenatenagakerjaan termasuk didalamya yang berkaitan dengan kontrak kerja yang diperjanjikan antara kedua belah pihak.

Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain telah menjelaskan pekerjaan apa saja yang boleh di outsourcingkan dan yang tidak boleh terdapat dalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain yang berbunyi :

> “Kegiatan jasa penunjang sebagai mana dimaksud pasa ayat (2) meliputi :
> a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*)

b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh (*catering*)
c. Usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*)
d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan peminyakan, dan
e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh."

Sudah jeas bahwa pekerjaan-pekerjaan apa saja yang boleh di *outsourcingkan* dalam Peraturan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, serta pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya sementara bukan terus ada sebagaimana di atur dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu. Pekerjaan piker k, pekerjaan bagian supply and distribution center merupakan pekerjaan yang terus ada sehingga tidak boleh menggunakan perjanjiannkerja waktu tertentu akan tetapi seharusnya menggunakan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Salah satu contoh perusahaan yang menyediakan tenaga kerja penyelia jasa (*outsourcing*) adalah PT. Masadenta dimana pekerjaan-pekerjaannya terdiri dari Pengelolaan kebersihan dan perawatan (*Cleaning Service*), Satpam (*Security*), Pengelola Parkir (*Parking Management*) dan Penyelenggara Acara (*Promotion & Event Organizer*). Perusahaan ini sudah sesuai dengan syarat yang ditentukan oleh peraturan-peraturan yang berlaku.