

PENGAWASAN TERHADAP PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA/BURUH**¹Endah Pujiastuti ²A. Heru Nuswanto**

Jurusan Ilmu Hukum, Universitas Semarang, Jl. Sukarno Hatta, Semarang
email : endah_pujiastuti68@yahoo.co.id. herunuswanto@yahoo.com

Abstrak. Sejak dikeluarkannya kebijakan tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, pro dan kontra terhadap kebijakan ini sampai sekarang masih saja ada. Penyimpangan-penyimpangan dalam implementasinya juga masih bermunculan. Langkah yang dapat dilakukan Pemerintah untuk mengurangi/menghentikannya adalah dengan sistem pengawasan. Ditengarai pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah selama ini tidak optimal. Ketidakefektifan inilah yang kemudian dimanfaatkan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Berpijak pada kondisi tersebut, penelitian ini mengkaji tentang pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (kebijakan, implementasi, dan sanksinya). Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis. Sampel penelitian adalah enam kabupaten/kota di wilayah Provinsi Jawa Tengah yang penentuannya didasarkan pada metode purposive sampling. Pengumpulan data primer dan data sekunder dilakukan melalui wawancara dan studi pustaka lalu dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten/Kota tidak memiliki kebijakan tersendiri untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Belum ada terobosan yang signifikan untuk mengoptimalkan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Kata kunci : pengawasan, penyedia jasa, kebijakan.

1. Pendahuluan

Pemerintah mengeluarkan kebijakan terkait dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang bukan pekerjaan utama pada pihak lain dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut memberikan pengaturan dasar mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain berikut perlindungannya. Munculnya kebijakan tersebut menuai gelombang penolakan, terutama dari kalangan pekerja/buruh. Sembilan tahun berjalan, Pemerintah mengeluarkan kebijakan ketentuan terkait dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang bukan pekerjaan utama yaitu melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini mencabut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Penyediaan Jasa Pekerja/buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Selanjutnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain ditindaklanjuti dengan keluarnya Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah tersebut pada dasarnya dimaksudkan untuk mengatur, mewujudkan rasa aman dan keadilan pada pihak-pihak yang terlibat dalam praktek penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sekaligus diharapkan pula dapat meminimalisir permasalahan yang timbul terkait dengan implementasinya di masyarakat.

Secara filosofis, kebijakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, baik itu dalam bentuk pelaksanaan pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa pekerja/buruh diarahkan untuk menciptakan iklim hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sekaligus untuk mewujudkan sistem pengelolaan usaha yang lebih efektif, efisien dan produktif. Hal ini bermakna bahwa kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah diharapkan mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan dinamis bagi pekerja/buruh dengan pengusaha serta keadilan bagi pekerja/buruh, perusahaan pengguna, maupun perusahaan penyedia/pemborong. Namun, dengan berjalannya waktu, *de facto* tujuan dikeluarkannya kebijakan tersebut belum menunjukkan hasil yang maksimal bahkan cenderung ada penyimpangan-penyimpangan. Penyimpangan dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, perusahaan pemborong pekerjaan, perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh, perusahaan yang memborongkan, para pekerja/buruh, bahkan oleh pemerintah sendiri.

Pro dan kontra terhadap sistem ini (penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau sering dikenal dengan istilah *outsourcing*) sampai saat ini masih saja ada berikut penyimpangannya. Pihak yang paling sering dipersalahkan adalah perusahaan *outsourcing* (dalam penelitian ini lebih difokuskan pada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh). Padahal jika kita menilik kembali awal ditetapkannya kebijakan ini sesungguhnya kelemahan-kelemahan dari aspek yuridis itu sudah ada. Artinya disini bahwa Pemerintah sebagai pihak yang memiliki kewenangan untuk menyeimbangkan kepentingan-kepentingan yang ada di masyarakat dalam konteks ini belum menjalankan perannya secara maksimal. Kita memang layak mengapresiasi upaya Pemerintah dalam tataran yuridis untuk terus memperbaikinya, namun kita juga tidak boleh memaklumi begitu saja kekurangan-kekurangan yang belum ditangani dan belum dilakukan oleh Pemerintah.

Berpijak pada upaya yang terus dilakukan Pemerintah di ranah yuridis, satu sudut yang perlu dicermati adalah jaminan agar ketentuan hukum yang telah ditetapkan tersebut dapat berjalan sesuai dengan *road map* yang telah ditentukan. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan sistem pengawasan terhadap implementasi kebijakan tersebut. Untuk menjamin agar pelaksanaan kebijakan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pengawasan sebagai tahapan/upaya untuk dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan, sasaran, serta pelaksanaan kebijakan maupun tugas-tugas pemerintah.

Ditengarai pengawasan yang dilakukan pemerintah terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh belum optimal. Hal inilah yang ditengarai pula menjadi salah satu penyebab timbulnya penyimpangan-penyimpangan dalam implementasi kebijakan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Bertolak pada

kondisi tersebut penelitian ini mengkaji tentang pengawasan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, khususnya terkait kebijakan, implementasi berikut sanksinya.

Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis yaitu penelitian yang berbasis ilmu hukum normatif (peraturan perundangan), mengamati bagaimana reaksi dan interaksi yang terjadi ketika ketika sistem norma itu bekerja di dalam masyarakat. Penelitian ini sering disebut juga sebagai penelitian bekerjanya hukum (*law in action*) yang didasarkan pada doktrin realis sebagaimana diungkapkan oleh Holmes dan Roscou Pound. Basis peraturan perundangan yang dipakai adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, serta teori hukum khususnya hukum administrasi negara.

Sampel penelitian ditentukan dengan metode *purposive sampling* yaitu empat kota (Kota Semarang, Kota Magelang, Kota Pekalongan, dan Kota Tegal) dan dua kabupaten (Kabupaten Kudus dan Kabupaten Banjarnegara) di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Data yang diperlukan untuk penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Pengumpulan kedua data ini dilakukan melalui wawancara dan studi pustaka. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif untuk menghasilkan data deskriptif analitis berdasar apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis maupun lisan. Tujuan dari analisis ini adalah menganalisis proses berlangsungnya suatu fenomena sosial dan memperoleh suatu gambaran yang tuntas terhadap proses tersebut. Disamping itu analisis ini juga bertujuan untuk menganalisis makna yang ada dibalik informasi, data, dan proses suatu fenomena sosial itu.

2. Pembahasan

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain sesungguhnya bukanlah suatu hal yang baru. Secara sosiologis kita sudah mendapati sistem ini sejak Indonesia belum merdeka (: baca masa penjajahan). Secara yuridis pengaturannyapun sudah ada yaitu termuat dalam ketentuan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal tersebut mengatur mengenai pemborongan pekerjaan, namun tidak menyentuh aspek perlindungan hukum bagi pekerja/buruhnya. Pemerintah Republik Indonesia melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengeluarkan kebijakan yang berkaitan dengan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Terdapat dua jenis perusahaan pelaksanaan pekerjaan yaitu perusahaan pemborongan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Dalam penelitian ini fokusnya adalah terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Dalam konteks negara hukum, segala tindakan atau aktivitas baik itu yang dilakukan oleh pejabat negara maupun masyarakat harus berpijak pada hukum atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pula halnya dalam melaksanakan pengawasan terhadap penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain khususnya perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Landasan yuridis yang

digunakan oleh Pemerintah Kota/Kabupaten di Provinsi Jawa Tengah yang dijadikan sampel penelitian dalam melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah :

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
- c. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.4/Men/III/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Sebelum membahas lebih lanjut, perlu dipahami terlebih dahulu bahwa pengawasan itu pada dasarnya bukanlah tujuan akhir. Pengawasan merupakan kegiatan yang ditujukan untuk menjamin agar penyelenggaraan kegiatan sesuai dengan rencana. Pengawasan ini dapat ditinjau dari tiga segi yaitu institusi/lembaga yang melakukan pengawasan, substansi/objek yang diawasi, dan waktu. Menurut George Terry, sebagaimana dikutip oleh Bachrul Amiq, dalam pengawasan harus ada standart yang digunakan untuk menilai proses atau kegiatan yang sedang atau telah berlangsung. Dalam wewenang pengawasan harus terdapat wewenang untuk melakukan koreksi terhadap pelanggaran yang terjadi agar tetap selaras dengan standart yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan konsep pengawasan tersebut, pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh didasarkan pada tiga peraturan perundang-undangan sebagaimana disebutkan di atas. Peraturan perundangan tersebut menentukan juga bahwa institusi/organ yang disertai kewenangan untuk melakukan pengawasan adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di tingkat provinsi/kabupaten/kota.

Berdasar hasil penelitian di kabupaten/kota, diperoleh data tentang kebijakan yang diterapkan untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang, sebagaimana diutarakan oleh Ekwan Priyanto secara prinsip tidak memiliki kebijakan sendiri/khusus dalam melakukan pengawasan terhadap aktivitas perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tetapi untuk izin operasional (dalam persyaratannya) mewajibkan perusahaan tersebut untuk terlebih dahulu melakukan kewajiban melaporkan kondisi ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Untuk pelaksanaan ketentuan wajib laport ketenagakerjaan dalam rangka pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Magelang juga tidak mengeluarkan (tidak ada) kebijakan tersendiri atau khusus. Kebijakan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengacu pada kebijakan Pemerintah Pusat.

Hal senada juga terjadi di Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara (dalam hal ini dilaksanakan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Banjarnegara) yang tidak memiliki kebijakan tersendiri dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Kebijakan yang diterapkan untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh berikut mekanisme pelaksanaannya sampai saat ini berpijak pada kebijakan pemerintah pusat.

Demikian pula dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Kudus; Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tegal; dan Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Pekalongan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa enam instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan ini dalam melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merujuk pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.4/Men/III/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Pengawasan secara administrasi diawali dengan kewajiban melaporkan kondisi ketenagakerjaan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Dari dokumen laporan ini kemudian dilakukan pemeriksaan ke perusahaan. Apabila dalam pemeriksaan di perusahaan ditemui pelanggaran norma penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain maka pengawas ketenagakerjaan menerbitkan nota pemeriksaan yang memerintahkan perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan dalam batas waktu yang ditetapkan. Apabila batas waktu yang ditetapkan perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya, maka salah satu pihak dapat mengajukan penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan ketentuan pada Bab V Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.4/Men/III/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, sanksi yang dikenakan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang tidak memenuhi ketentuan peraturan perundangan yang berlaku adalah *pencabutan izin operasional* perusahaan tersebut oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi berdasar rekomendasi dari kabupaten/kota. Dalam hal ini maka operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di wilayah kerja kabupaten/kota yang bersangkutan, *dihentikan*. Namun, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut tetap bertanggung jawab memenuhi hak-hak pekerja/buruh. Dari hasil penelitian diketahui bahwa sampai dengan akhir bulan Juni 2014 belum ada perusahaan yang dicabut izin operasionalnya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah baik itu untuk enam wilayah kabupaten/kota sampel penelitian maupun untuk kabupaten/kota lainnya di wilayah Provinsi Jawa Tengah.

Jika menilik pada ketentuan Pasal 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981, sanksi yang dijatuhkan terhadap perusahaan-perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya adalah berupa sanksi pidana yaitu :

- a. Ancaman pidana kurungan selama-lamanya 3 (tiga), atau
- b. Denda setinggi-tingginya Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Penegakan hukum dalam konteks ini, penerapan sanksi pidana didasarkan pada tidak dilakukannya kewajiban melaporkan kondisi ketenagakerjaan di perusahaan. Terkait dengan isi laporan penegakannya dilakukan oleh pegawai pengawas pada instansi

terkait. Secara *de facto* sanksi ini belum pernah dilaksanakan, karena ketika ada perusahaan yang melakukan pelanggaran instansi yang berwenang melakukan upaya pembinaan terlebih dahulu. Pembinaan ini dilakukan dalam beberapa langkah, yaitu : (a) Nota Pemeriksaan, (b) Peringatan Pertama, dan (c) Peringatan Kedua (Terakhir). Apabila upaya pembinaan itu tidak berhasil maka penyidikan dilakukan terhadap perusahaan yang sudah diberikan peringatan kedua (terakhir). Nota pemeriksaan ini merupakan dokumen rahasia yang tidak dapat diekspos untuk umum termasuk kepada peneliti.

Pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan untuk perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menjadi satu hal yang krusial mengingat bukti wajib lapor ketenagakerjaan ini merupakan salah satu syarat dokumen yang harus dilampirkan dalam permohonan izin operasional bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Capaian pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan melalui laporan ketenagakerjaan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Jumlah Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh yang Melaksanakan
Wajib lapor Ketenagakerjaan Tahun 2013

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah Perusahaan
1	Kota Semarang	120
2	Kota Magelang	7
3	Kota Tegal	6
4	Kota Pekalongan	9
5	Kabupaten Kudus	28
6	Kab. Banjarnegara	22

Sumber : Data primer setelah diolah, 2014

Keberadaan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di masing-masing kabupaten/kota tersebut tidak semuanya merupakan kantor pusat dari perusahaan namun ada pula yang sebagai kantor cabang saja. Kantor pusat dapat berada di satu wilayah provinsi namun dapat pula dari luar provinsi. Dalam hal yang demikian maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah akan melakukan koordinasi dengan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada provinsi dimana kantor pusat dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh itu berada.

Terkait dengan permasalahan izin operasional, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah menerapkan kebijakan khusus yang harus dipatuhi oleh semua perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di wilayah provinsi Jawa Tengah. Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh di Jawa Tengah saat mengajukan izin operasional baik yang baru maupun perpanjangan harus menyertakan persyaratan yang telah ditentukan berdasar peraturan perundangan yang berlaku. Disamping itu perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut juga harus menyertakan :

1. Rekomendasi dari Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dimana Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP/B) atau cabang perusahaan berkedudukan.
2. Adanya kesesuaian antara maksud dan tujuan dalam Akte Pendirian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, tanda daftar perusahaan (TDP), dan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP);

3. Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP/B) yang berkantor/berkedudukan di luar Provinsi Jawa Tengah yang akan melaksanakan kegiatannya di Provinsi Jawa Tengah wajib mendirikan/memiliki kantor cabang PPJP/B di Provinsi Jawa Tengah dan izin operasional PPJP/B dari Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah;
4. Melampirkan surat keterangan dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dimana perusahaan tersebut berada, hal ini dimaksudkan untuk perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja.

Sampai dengan bulan pertengahan bulan Mei 2014 terdapat 176 perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang mengajukan izin operasional di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh pembebanan tugasnya berada di pegawai pengawas yang berjumlah 150 orang untuk seluruh wilayah Provinsi Jawa Tengah. Dari 150 pegawai pengawas tersebut, 11 orang sebagai pengawas ketenagakerjaan provinsi dan 139 orang pengawas di kabupaten/kota.

3. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah sebagai berikut.

1. Pemerintah Kabupaten / Kota di wilayah Provinsi Jawa Tengah yang menjadi sampel penelitian dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja pada kabupaten/kota tidak memiliki kebijakan yang sifatnya khusus demikian pula dengan implementasinya. Kebijakan yang diterapkan untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merujuk pada kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Pusat.
2. Sejak dikeluarkannya Permenakertrans RI No. 19 Tahun 2012 sampai dengan akhir Juni 2014, belum pernah ada perusahaan yang dicabut izin operasionalnya berdasar pengaturan tersebut.

Berbijak pada hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang diajukan adalah Pemerintah tingkat kabupaten/kota sebaiknya melakukan terobosan dengan menyusun/menetapkan kebijakan sesuai dengan kondisi daerahnya dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal ini perlu dilakukan sebab jika dicermati peraturan perundangan yang ada masih belum detail sedetail permasalahan di lapangan. Dalam konteks ini pemerintah tingkat kabupaten/kota tidak menyalahi hukum yang berlaku mengingat pada era otonomi daerah bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang urusan yang diserahkan kepada daerah. Disamping itu data dari pemerintah tingkat kabupaten/kota merupakan data awal yang tentunya akan sangat memberikan kontribusi besar dalam pengambilan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat pusat.

Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada LPPM Universitas Islam Bandung dan Panitia Prosiding atas kerja samanya dalam memberikan kesempatan kepada penulis untuk aktif dalam kegiatan Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Masyarakat serta untuk memuat makalah dalam prosiding. Terima kasih penulis sampaikan pada Dirjen Dikti yang telah memberikan dukungan pendanaan penelitian ini. Tak lupa terima kasih penulis haturkan kepada Rektor Universitas

Semarang, Ketua LPPM USM, Dekan Fakultas Hukum USM, rekan dosen, dan semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT melimpahkan balasan hidayah atas semua dukungan ini.

Daftar Pustaka

- Amiq, Bachrul. (2010). *Aspek Hukum Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah – dalam Perspektif Penyelenggaraan Negara yang Bersih*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo.
- Asmara, Galang. (2012). *Ombudsman Republik Indonesia dalam Sistem Ketatanegaraan Republik Indonesia*. Surabaya : Laksbang Yustitia.
- Bungin, Burhan. (2012). *Penelitian Kualitatif – Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana, Prenada Media Group.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- Pujiastuti, Endah dan Dewi Tuti Muryati. (2014). Implementasi Kebijakan Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan. *Laporan Hasil Penelitian*. Semarang : Universitas Semarang.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE.4/Men/III/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan