

**UPAYA DINAS TENAGA KERJA KOTA PEKANBARU DALAM
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA ALIH DAYA
DI KOTA PEKANBARU TAHUN 2023**

Oleh : Andri Syaputra

Pembimbing: Dr. Wazni, S.IP., M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

Efforts are attempts or efforts as a form of prevention, for this reason the government strives to provide welfare and security for every citizen, both in providing rights as citizens, the right to live, and the right to fulfill economic needs. This research aims to examine the efforts made by the Pekanbaru City Manpower Office to protect workers who work below the Riau Province minimum wage in the Outsourcing system in Pekanbaru City in 2023.

Thus, in the process of completing this research, the researcher used a qualitative approach with data collection techniques through interviews and documentation. Interviews were conducted with the Pekanbaru City Manpower Department, Outsourcing Companies, Companies affiliated with the outsourcing system and also with the workforce.

The findings show that the Manpower Department has made several efforts to protect workers, but there are still several obstacles in its implementation. These obstacles include, among other things, understanding regulations, law enforcement, and supervision of outsourcing practices. This research provides recommendations for increasing the effectiveness of labor protection efforts, including expanding understanding of regulations, increasing coordination between relevant agencies, and increasing supervision of outsourcing practices in Pekanbaru City.

Keywords: Government efforts, Manpower Department, outsourcing practices

PENDAHULUAN

A. latar Belakang Masalah

Menghadapi permasalahan tenaga kerja, pemerintah dengan serius menangani masalah tersebut. Dengan pemerataan dan kesejahteraan yang harus disamaratakan supaya tenaga kerja dapat mendapatkan pekerjaan yang

layak tanpa adanya diskriminasi kepada para tenaga kerja. Untuk itu pemerintah mengeluarkan kebijakan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut terdapat beberapa aturan dan kebijakan yaitu “ mengatur hak dan kewajiban pekerja, termasuk hak atas

upah, hak cuti, jaminan sosial, hak untuk mengorganisir serikat pekerja, serta hak untuk berpartisipasi dalam negosiasi kontrak kerja.

Peraturan terkait tentang perlindungan tenaga kerja, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang terbaru untuk melindungi tenaga kerja, yaitu Undang-Undang Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 yang menjadi rujukan permasalahan terkait perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Pada Pasal 66 No.11 Tahun 2020 Undang-Undang Cipta Kerja menjelaskan bahwa :

(1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

(2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. dilaksanakan secara terpisah dari kegiatan utama perusahaan;
- b. dilaksanakan 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 66A :

(1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus berbentuk badan hukum dan memenuhi syarat

perizinan berusaha yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

(2) Dalam hal terjadi pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menjadi pekerja/buruh tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 67 :

(1) Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memberikan perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul.

(2) Perlindungan upah dan kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang berlaku pada perusahaan pemberi pekerjaan.

Pasal 68 :

(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan tetap berhak atas perlindungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(2) Perlindungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi keselamatan dan kesehatan kerja serta hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan.

Pasal 69 :

(1) Pemerintah Pusat melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan mengenai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam Peraturan WaliKota Pekanbaru No. 99 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan

Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru pada pasal 2 ayat 1 “Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan bidang ketenagakerjaan” dan pasal 2 ayat 2 “Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada waliKota melalui sekretaris daerah”. Artinya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah tanggung jawab WaliKota Pekanbaru melalui Sekretaris daerah sepenuhnya bertanggung jawab dalam segala urusan permasalahan mengenai tenaga kerja di Kota Pekanbaru.

Pada dunia kerja, upah merupakan salah satu elemen krusial yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja. Pemerintah dalam berbagai negara sering kali menetapkan upah minimum untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan adanya standar upah yang wajar. Di Indonesia, upah minimum provinsi (UMP) telah ditetapkan untuk setiap provinsi guna memberikan perlindungan bagi pekerja terutama mereka yang berada pada tingkat upah paling rendah. UMP diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memperbaiki kondisi sosial ekonomi para pekerja.

Seiring berkembangnya perekonomian pada Provinsi Riau khususnya Kota Pekanbaru maka permintaan tenaga kerja akan mengalami kenaikan, sehingga munculah perusahaan *Outsourcing* (alih daya) ini untuk memenuhi permintaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan-

perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan. *Outsourcing* adalah sistem yang menyediakan jasa tenaga kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. *Outsourcing* merupakan pihak ketiga yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja untuk direkrut dalam perusahaan tersebut dengan sistem kontrak kerja kepada perusahaan *Outsourcing* ini yang menyediakan layanan jasa tenaga kerja melalui mekanisme sistem kontrak kerja dengan waktu tertentu (Ayu Rifka Sitorismi, 2023)

Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) memberikan pengaturan baru terkait outsourcing atau alih daya untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Mengacu pada praktik dimana perusahaan mengontrak pihak ketiga untuk menjalankan beberapa bagian dari operasional bisnisnya. Undang-Undang Cipta Kerja memperbolehkan outsourcing selama memenuhi syarat dan peraturan yang berlaku. Perjanjian harus mencakup masa kerja, jenis pekerjaan, upah, dan jaminan sosial yang menjadi hak pekerja.

Perusahaan penyedia tenaga kerja harus berbentuk badan hukum dan memiliki izin resmi dari pemerintah. Pekerja yang dipekerjakan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja harus mendapatkan perlindungan hak-hak yang sama seperti pekerja tetap, termasuk upah yang layak, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman. Pekerja outsourcing harus memiliki perjanjian kerja tertulis yang memuat hak dan kewajiban pekerja serta perusahaan penyedia jasa.

Gambaran mekanisme sistem kontrak kerja yang dilakukan adalah perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja akan melakukan kontrak dengan pihak perusahaan jasa tenaga kerja tersebut (*Outsourcing*) berdasarkan dengan permintaan perusahaan dan juga kesepakatan dalam bentuk upah, jaminan kesehatan, tunjangan yang hanya disepakati oleh kedua perusahaan tersebut. Setelah adanya kesepakatan tersebut, maka perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut akan melepaskan tanggung jawab tenaga kerja kepada pihak penyedia jasa tenaga kerja tersebut. Dengan kesepakatan tersebut, maka sepenuhnya tenaga kerja yang statusnya bekerja di perusahaan tersebut berada dibawah kendali pihak penyedia jasa tenaga kerja dan bukan dibawah kendali dimana tempat tenaga kerja itu bekerja.

Korelasi hubungan antara Pemerintah dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja serta perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tertera pada keterlibatan pemerintah dalam sistem outsourcing sesuai dengan Undang-Undang Cipta Kerja mencakup peran sebagai regulator, pengawas, dan penegak hukum. Pemerintah memastikan bahwa sistem outsourcing berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Selain itu, pemerintah juga berperan dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif dan fleksibel melalui kebijakan dan peraturan yang mendukung praktik outsourcing (Situs Resmi Kementrian Ketenagakerjaan RI)

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Lokasi penelitian adalah tempat di mana penulis memperoleh data dan informasi dari informan penelitian adapun lokasi penelitian tempat penulis melakukan penelitian yaitu Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Jenis data menggunakan data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan cara dokumentasi dan wawancara. Lalu ada teknik analisis data dengan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi.

C. Hasil Dan Pembahasan Upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Perlindungan Tenaga kerja Alih Daya Di Kota Pekanbaru tahun 2023

Dalam Penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam menganalisis Upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Perlindungan Tenaga Kerja adalah teori yang dikemukakan oleh Soepomo yang dikutip dari Agsumidah (Hukum Ketenagakerjaan Ghalia Indonesia, 2010), membagi upaya perlindungan pekerja menjadi 3 macam :

a. Upaya Perlindungan Ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

b. Upaya Perlindungan Sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarganya; atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

c. Upaya Perlindungan Teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan, perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

1. Upaya Perlindungan Ekonomis (Upah) Pada Tenaga Kerja

Pelayanan kebijakan Dinas Tenaga Kerja merupakan aspek krusial dalam memberikan perlindungan kepada para pekerja. Etika dalam pelaksanaan tugas ini menjadi landasan yang penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat tidak hanya efektif, tetapi juga adil dan berkeadilan. Pertama-tama, penting untuk menciptakan kebijakan

yang transparan dan terbuka bagi semua pihak terkait. Dengan demikian, para pekerja dapat memahami hak-hak mereka dengan jelas dan memiliki akses yang sama terhadap perlindungan yang mereka butuhkan (Dadang Sufianto, 2016).

Disnaker Kota Pekanbaru Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek mengatakan bahwa *“Pelayanan yang responsif juga menjadi aspek penting dalam etika pelayanan kebijakan Dinas Tenaga Kerja”*. Dinas Tenaga Kerja harus siap untuk merespons setiap keluhan atau pelanggaran yang dilaporkan oleh para pekerja dengan cepat dan efektif. Para pekerja harus merasa didengar dan didukung oleh lembaga yang bertanggung jawab atas perlindungan mereka (Dadang Sufianto, 2016)

Disnaker Kota Pekanbaru Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek mengatakan bahwa *“Pelayanan yang responsif juga menjadi aspek penting dalam etika pelayanan kebijakan Dinas Tenaga Kerja”*. Dinas Tenaga Kerja harus siap untuk merespons setiap keluhan atau pelanggaran yang dilaporkan oleh para pekerja dengan cepat dan efektif. Para pekerja harus merasa didengar dan didukung oleh lembaga yang bertanggung jawab atas perlindungan mereka (Dadang Sufianto, 2016)

Perlindungan ekonomis yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan aspek krusial dalam memastikan kesejahteraan para pekerja. Salah satu upaya utama dalam perlindungan ini adalah menetapkan standar upah minimum yang layak. Standar ini bertujuan untuk memastikan bahwa para

pekerja menerima bayaran yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga mereka, sehingga dapat mencegah terjerumusnya mereka ke dalam kemiskinan.

Selain menetapkan upah minimum, Dinas Tenaga Kerja juga bertanggung jawab untuk memfasilitasi penempatan kerja yang layak bagi para pekerja. Ini melibatkan koordinasi dengan perusahaan dan lembaga lain untuk menciptakan peluang kerja yang sesuai dengan keterampilan dan kebutuhan pekerja. Dengan demikian, Dinas Tenaga Kerja membantu meningkatkan kesempatan para pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang stabil dan berpenghasilan baik.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja juga menjadi fokus utama dalam upaya perlindungan ekonomis. Hal ini mencakup hak untuk menerima bayaran sesuai dengan jam kerja yang telah dilakukan, hak untuk cuti yang wajar, dan hak untuk bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Dinas Tenaga Kerja secara aktif menegakkan hukum untuk memastikan bahwa hak-hak ini dihormati dan dilindungi oleh majikan.

Saat melakukan penelitian terhadap Perusahaan PT. X Pekanbaru, HRD Perusahaan Alih Daya PT. Kota Pekanbaru Mengatakan bahwa *“Perusahaan tersebut memiliki izin yang sesuai dengan aturan Perundang-Undangan tentang ketenagakerjaan dan adanya izin dari Dinas Tenaga Kerja Kota pekanbaru. Peraturan Perusahaan pada PT, X Pekanbaru tersebut*

memuat jaminan kesejahteraan tenaga kerja Sebagaimana dengan visi Perusahaan yaitu berintegritas dan bertaraf nasional.

Setelah dilakukan wawancara dengan salah satu karyawan berinisial (A) pada Perusahaan PT. X pekanbaru yang bekerja sebagai *cleaning service* atau biasa dengan sebutan CS di Perusahaan rumah sakit YX (Nama samaran) yang terafiliasi dengan PT. X Pekanbaru, Tenaga Kerja (A) mengatakan bahwa *“terdapat beberapa informasi mengenai upah yang diterima dari Perusahaan. Mengenai hal upah itu bervariasi, sesuai dengan kesepakatan awal yang dilakukan oleh tenaga kerja dengan Perusahaan atau sebut saja Yayasan”.*

Karyawan (A) juga mengatakan *“Pada saat waktu pertama kali yang dimana upah diterima itu sebesar Rp. 2.200.000 dan Pihak Perusahaan mengatakan upah akan terus naik tetapi tidak disebutkan berapa nominalnya”.* Untuk Tenaga Kerja inisial (A) upah yang diterima saat ini adalah sesuai dengan UMR Kota Pekanbaru karena telah 1 Tahun bekerja.

sedangkan tenaga Kerja (B) mengatakan bahwa *“ upah yang diterima dibawah UMR yaitu sebesar Rp. 2.200.000 masa rentang kerja yang kurang dari 1 tahun bekerja.* Ini menandakan bahwa upah yang diterima para tenaga kerja yang bekerja dibawah naungan PT. tersebut adalah dibawah Upah Minimum Provinsi dan Kota yaitu yang sebesar Rp. 3.300.000.

Tenaga Kerja (A) dan (B) menyampaikan pada saat wawancara mengatakan *“ Mereka cukup puas*

dengan pekerjaan mereka ini, sebagai pemenuhan kebutuhan hidup mau tidak mau ini adalah sebagai keberlangsungan hidup, untuk memenuhi kebutuhan hidup mengingat susahanya mencari pekerjaan di Kota Pekanbaru ini”.

Berbeda halnya untuk tenaga kerja pada bidang kemanan atau security. Security memiliki pelatihan khusus tersendiri. Untuk Perusahaan PT. X Pekanbaru juga terdapat diklat pelatihan security. Setiap tenaga kerja yang telah lulus selama pelatihan akan memiliki lisensi atau sertifikat yang diberikan oleh Diklat. Sertifikat atau lesensi tersebut dipergunakan nanti untuk syarat rekrutman pada bidang keamanan (tenaga kerja C).

Berbeda dengan *Cleaning service*, pada saat pertama kali bekerja security memiliki upah dikisaran Rp. 2.400.000 dan akan mengalami kenaikan dengan tidak disebutkan nominalnya. Tenaga kerja inisial (C) juga menyatakan bahwa “*upah yang diterima pada saat pertama kali bekerja Tidak sesuai dengan Upah Minimum Kota Pekanbaru, tetapi mendapatkan jaminan Kesehatan pada jamsotek yang diberikan perusahaan*”.

2. Upaya Perlindungan Sosial Pada Tenaga Kerja

Perlindungan sosial yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja adalah bagian integral dari sistem yang menjamin kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas Tenaga Kerja melakukan sejumlah upaya untuk memastikan bahwa pekerja memiliki akses yang layak terhadap perlindungan sosial, pendidikan,

pelatihan keterampilan, dan dukungan ekonomi.

Salah satu upaya utama Dinas Tenaga Kerja adalah menyediakan program-program jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan perlindungan terhadap risiko kerja seperti kecelakaan atau sakit. Program-program ini bertujuan untuk memberikan perlindungan finansial kepada pekerja dan keluarga mereka dalam situasi-situasi sulit. Pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan regulasi dan peraturan tentang perlindungan sosial adalah penting untuk mencegah penyalahgunaan dan memastikan bahwa pekerja mendapatkan manfaat yang mereka butuhkan. Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan dan lembaga-lembaga terkait mematuhi ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Bidang hubungan Industrial dan Jamsotek Kota Pekanbaru mengatakan bahwa “*Dalam situasi-situasi krisis ekonomi atau bencana alam, Dinas Tenaga Kerja memberikan bantuan keuangan atau bantuan kemanusiaan kepada pekerja yang terkena dampak. Bantuan ini bisa berupa dana darurat, bantuan keuangan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal, atau bantuan dalam memulihkan usaha kecil dan menengah yang terdampak*” hal ini sesuai dengan visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.

Perlindungan terhadap pekerja migran juga merupakan prioritas bagi Dinas Tenaga Kerja. Mereka menyediakan informasi dan bantuan kepada pekerja migran untuk

memastikan bahwa mereka memiliki akses yang sama dengan pekerja lokal terhadap program-program perlindungan sosial.

Perlindungan terhadap pekerja juga mencakup aspek-aspek seperti kesetaraan gender dan penghapusan diskriminasi di tempat kerja. Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dengan organisasi perempuan dan lembaga hak asasi manusia untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja perempuan dihormati dan dilindungi. Dinas Tenaga Kerja juga memberikan bantuan kepada pekerja dalam sektor informal untuk meningkatkan akses mereka terhadap program-program perlindungan sosial dan peluang ekonomi yang lebih baik.

Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek Kota Pekanbaru juga mengatakan bahwa “ *Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga berperan dalam menyediakan informasi dan bantuan kepada pekerja untuk memahami hak-hak mereka di tempat kerja, termasuk hak-hak asuransi dan jaminan pensiun* “. Dalam menghadapi tantangan dari ekonomi digital, Dinas Tenaga Kerja memainkan peran penting dalam mengembangkan program-program perlindungan sosial yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan di platform digital.

Perlindungan sosial juga mencakup upaya untuk mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dinas Tenaga Kerja melakukan inspeksi dan pemantauan terhadap kondisi kerja di tempat-tempat kerja untuk memastikan bahwa pekerja bekerja dalam lingkungan yang aman. Dinas Tenaga Kerja juga memberikan

bantuan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan atau sakit yang terkait dengan pekerjaan melalui program-program perlindungan kesehatan dan jaminan sosial.

Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengatakan “ *Tenaga kerja dapat membuat aduan atau laporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat apabila hak dan kewajiban tidak sesuai dengan kesepakatan awal pada Perusahaan tempat bekerja. Dinas Tenaga Kerja akan membantu melakukan peninjauan terkait laporan dengan melakukan mediasi antara Perusahaan dengan tenaga kerja yang bermasalah untuk menemukan titik ujung permasalahannya* ” Selain pengawasan, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru juga melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja. Seperti mengadakan seminar kesejahteraan untuk tenaga kerja dan pelayanan tenaga kerja. Tidak Hanya itu Dinas Tenaga Kerja menyediakan informasi terkait ketersediaan lowongan pekerjaan (Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru)

Jaminan sosial terdapat berupa jaminan kesehatan, jaminan perlindungan mengembangkan kehidupan sebagai manusia. Namun nyatanya tidak semua Jenis Pekerjaan Mendapatkan jaminan sosial seperti jaminan kesehatan.

3. Upaya Perlindungan Teknis Pada Tenaga Kerja

Perlindungan teknis tenaga kerja dalam sistem *Outsourcing* menjadi semakin penting karena model kerja ini semakin umum digunakan di berbagai sektor industri. Dalam sistem *Outsourcing*, perusahaan

mengontrak pihak ketiga untuk menyediakan pekerja atau layanan tertentu, yang seringkali dapat meningkatkan risiko dan kerentanan pekerja terhadap berbagai masalah, termasuk pelanggaran hak tenaga kerja, keselamatan kerja yang buruk, dan eksploitasi.

Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek mengatakan ada beberapa Upaya yang dilakukan untuk perlindungan Tenaga Kerja dalam keselamatan bekerja :

a. Penetapan Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penetapan standar keselamatan dan kesehatan kerja merupakan langkah awal yang sangat penting dalam upaya perlindungan teknis tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dalam sistem *Outsourcing*. Standar ini bertujuan untuk memberikan pedoman yang jelas dan terukur bagi perusahaan *Outsourcing* dalam menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi tenaga kerja yang terlibat.

Kepala Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kadisnakertrans) Provinsi Riau Bobby Rachmat mengingatkan seluruh Perusahaan yang beroperasi di Riau untuk menjalankan standar Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam menjalankan operasinya (Media Center Riau, 2023)

Peringatan itu disampaikan seiring terus meningkatnya kecelakaan kerja di Riau. Pada tahun 2023 jumlah klaim saki maupun kecelakaan meningkat 41 persen dari 7.900 orang menjadi 11.200 orang atau naik 41 persen (Media Center Riau, 2023)

“ Jumlah Kecelakaan kerja naik 3.300 pada tahun 2023 dibandingkan tahun 2022. Kami meminta seluruh Perusahaan yang ada di Riau untuk mengurangi kecelakaan kerja di Perusahaan masing-masing” (Media Center Riau, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, 2023).

Untuk itu penetapan standar ini, Dinas Tenaga Kerja bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek mengatakan “ *Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan analisis risiko untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan risiko di tempat kerja yang mungkin timbul. Standar keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan biasanya mencakup berbagai aspek, seperti penggunaan peralatan pelindung diri (APD), penanganan bahan berbahaya, tata cara penggunaan mesin dan peralatan, serta prosedur keselamatan dalam situasi darurat* “.

Standar ini harus disusun secara komprehensif dan dapat diterapkan dengan mudah oleh perusahaan *Outsourcing* agar dapat menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dengan baik. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengatakan “ *memberikan bimbingan dan konsultasi kepada perusahaan Outsourcing dalam menyusun dan mengimplementasikan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik industri yang bersangkutan* “. Dengan penetapan standar yang jelas dan terukur, diharapkan perusahaan *Outsourcing* dapat memahami tanggung jawab mereka dalam menjaga keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta mengambil langkah-langkah yang

tepat untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

b. Pengawasan Jam Kerja

Pengawasan jam kerja merupakan salah satu upaya penting yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam perlindungan teknis tenaga kerja pada sistem *Outsourcing*. Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek mengatakan “ *Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa tenaga kerja tidak dieksploitasi dengan jam kerja yang berlebihan atau tidak adil* “. Dalam konteks ini, Dinas Tenaga Kerja dapat melakukan beberapa tindakan pengawasan.

Dinas Tenaga Kerja dapat melakukan audit terhadap jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan *Outsourcing*. Audit ini bertujuan untuk memverifikasi apakah jam kerja yang diterapkan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti jam kerja maksimum yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan. Dengan melakukan audit secara berkala, Dinas Tenaga Kerja dapat mengidentifikasi potensi pelanggaran dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja juga dapat melakukan monitoring terhadap catatan jam kerja yang disimpan oleh perusahaan *Outsourcing*. Hal ini dapat dilakukan dengan memeriksa catatan masuk dan keluar tenaga kerja, baik secara manual maupun menggunakan sistem komputerisasi. Dengan melakukan monitoring ini, Dinas Tenaga Kerja dapat memastikan bahwa jam kerja tenaga kerja dicatat dengan akurat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada perusahaan *Outsourcing* terkait dengan pengaturan jam kerja yang adil dan sesuai dengan regulasi. Bimbingan ini dapat mencakup informasi tentang jam kerja maksimum yang diizinkan, waktu istirahat yang harus diberikan kepada tenaga kerja, serta hak-hak tenaga kerja terkait dengan jam kerja yang diatur dalam undang-undang. Dalam kasus-kasus di mana terjadi pelanggaran terhadap ketentuan jam kerja, Dinas Tenaga Kerja dapat mengambil tindakan penegakan hukum sesuai dengan regulasi yang berlaku. Ini dapat berupa sanksi administratif, seperti denda atau pencabutan izin operasional, yang bertujuan untuk memberikan efek jera kepada perusahaan *Outsourcing* yang melanggar ketentuan jam kerja.

Dinas Tenaga Kerja juga dapat mendorong perusahaan *Outsourcing* untuk mengimplementasikan sistem manajemen waktu yang efisien dan transparan. Dengan menggunakan sistem manajemen waktu yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa jam kerja tenaga kerja terpantau dengan baik dan tidak ada kecenderungan untuk melakukan eksploitasi terhadap tenaga kerja.

Secara keseluruhan, pengawasan jam kerja oleh Dinas Tenaga Kerja merupakan bagian penting dari upaya perlindungan teknis tenaga kerja pada sistem *Outsourcing*. Melalui pengawasan yang efektif, Dinas Tenaga Kerja dapat memastikan bahwa jam kerja tenaga kerja diatur dengan adil dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga kesejahteraan

tenaga kerja dapat terjaga dengan baik.

c. Pemantauan Kondisi Kerja

Pemantauan kondisi kerja merupakan aspek penting dari upaya perlindungan teknis yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dalam sistem *Outsourcing*. Tujuan utamanya adalah untuk mengidentifikasi risiko dan bahaya di lingkungan kerja yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja

Dinas Tenaga Kerja bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek mengatakan “ *Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan inspeksi rutin di tempat-tempat kerja Outsourcing. Inspeksi ini dilakukan untuk memeriksa kondisi lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi, dan keamanan fasilitas* “. Dengan melakukan inspeksi secara berkala, Dinas Tenaga Kerja dapat mengidentifikasi potensi bahaya atau risiko keselamatan yang mungkin ada dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang sesuai.

Selain itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru bidang hubungan Industrial dan Jamsostek juga mengatakan bahwa “ *Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru melakukan pemantauan terhadap paparan zat-zat berbahaya di tempat kerja. Hal ini bisa dilakukan dengan mengukur konsentrasi zat-zat berbahaya di udara atau dengan memeriksa keberadaan zat-zat berbahaya di tempat kerja. Pemantauan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja tidak terpapar dengan zat-zat berbahaya dalam kadar yang membahayakan kesehatan mereka* “.

Dalam kasus-kasus di mana terjadi kecelakaan atau insiden di tempat kerja, Dinas Tenaga Kerja dapat melakukan investigasi untuk mengetahui penyebabnya dan mencegah terjadinya insiden serupa di masa depan. Investigasi ini dapat mencakup pemeriksaan lokasi kejadian, wawancara dengan saksi-saksi, dan analisis kondisi kerja yang mungkin berkontribusi terhadap insiden tersebut.

Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang ditulis oleh penulis dapat disimpulkan bahwa Upaya Perlindungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Di Bawah Upah Minimum Provinsi Riau Pada Sistem *Outsourcing* Di Kota Pekanbaru Tahun 2023 dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dinas Tenaga Kerja telah berupaya melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja dengan melakukan pengawasan, pembinaan serta pelatihan bagi tenaga kerja. Setiap tenaga kerja diberikan hak jaminan upah yang layak sesuai dengan peraturan upah yang telah disepakati Bersama dengan dewan pengupahan dan juga gubernur provinsi dalam jaminan upah yang layak. Namun nyatanya tidak semua peraturan itu dilakukan atau diterapkan oleh Perusahaan-perusahaan *Outsourcing*, masih terdapat Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki sejumlah permasalahan dalam pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMK Kota Pekanbaru, Namun Sebagian Perusahaan menerapkan peraturan yang ditetapkan Gubernur dan dewan Pengupahan tentang upah.

Terdapat berbagai faktor yang menghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dalam melindungi tenaga kerja alih daya. Regulasi yang kurang tegas dan pengawasan yang lemah menjadi kendala utama yang menyebabkan banyak perusahaan tidak mematuhi peraturan ketenagakerjaan. Selain itu, rendahnya kesadaran hukum di kalangan pekerja alih daya menghalangi mereka untuk menuntut hak-hak mereka. Kompleksitas hubungan kerja antara pekerja, perusahaan alih daya, dan perusahaan pengguna jasa menambah tantangan dalam perlindungan hak-hak tenaga kerja. Kurangnya kerjasama antar instansi pemerintah juga menghambat upaya perlindungan yang efektif.

B. Saran

Memastikan adanya jaminan kesejahteraan tenagakerja, Dinas Tenaga Kerja dapat melakukan pengawasan lebih terhadap Perusahaan-perusahaan *Outsourcing* yang tidak mematuhi peraturan Ketenagakerjaan. Melakukan evaluasi kepada Perusahaan yang nakal untuk diberikan sanksi pada Perusahaan yang tidak sesuai peraturan Dinas Tenaga Kerja. Mendorong ketersediaan teknologi yang maju pada masa modern ini untuk menjamin kesejahteraan tenaga kerja, seperti contoh pnegaduan pelayan online yang lebih terbuka lagi. Serta memberi peringatan kepada Perusahaan-perusahaan yang memerikan upah kepada tenaga kerja yang dibawah UMR.

Dinas Tenaga Kerja harus memperkuat kerjasama dengan instansi pemerintah lainnya, seperti BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian

Tenaga Kerja, dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Pembentukan tim kerja lintas instansi dapat membantu mengkoordinasikan program perlindungan tenaga kerja dan memastikan kebijakan yang lebih terintegrasi dan efektif.

Perusahaan alih daya harus didorong untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja melalui pemberian upah yang layak, fasilitas kerja yang memadai, dan jaminan sosial yang lengkap. Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan insentif bagi perusahaan yang menerapkan praktik ketenagakerjaan yang baik dan memberlakukan sanksi bagi yang tidak memenuhi standar kesejahteraan pekerja.

Daftar Pustaka

A. Buku dan E- Book

- Adlin. (2013). *Metode Penelitian Sosial. Alaf Riau*, Pekanbaru
- Achmad Nurmandi, Muhammad Khozin & Salahudin, *Pelayanan Sektor Publik*, University Pers: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Dadang Sufianto. *Etika Pemerintahan Di Indonesia*, Alfabeta Bandung
- Hanifah, I. (2020). *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. E-Journal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hayat, *Manajemen Pelayanan Publik*, Divisi Buku Perguruan Tinggi : Rajawali Pers.
- Kartono, D. T., & Nurcholis, H. (2016). *Konsep dan Teori Pembangunan. Jakarta: Pustaka Pelajar*.

Miftah Thoha.(2014) Birokrasi & Dinamika kekuasaan, Prenamedia Grup: Kencana

Miftah Thoha.(2008) Birokrasi Pemerintahan Indonesia Di Era Reformasi. Prenamedia Grup: Kencana

Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). Manajemen sumber daya manusia (2). Surabaya: Penerbit Zifatama.

B. Jurnal

Agusmidah "hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bogor:Penerbit Ghalia, 2010)

Angga Dwi Prasetyo Pengawasan Ketenagakerjaan Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya Pada Perusahaan-Perusahaan Industri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. E-Jurnal Hukum UNTAN

Fuad Ahmad, Asnawi & Bahrn "Kedudukan Dan Wewenang Dewan Pengupahan Dalam Menetapkan Kebijakan Upah Minimum Di Kabupaten Rokan Hilir Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja". E-Journal Uin Mahmud Yunus Batu Sangkar.

Irsyad, M., & Effendi, D. (2022, August). Perjanjian Kerja Antara Penyedia Jasa Tenaga Kerja Outsourcing dengan Para Pekerja di PT X Kota Tangerang Dihubungkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan. In *Bandung Conference Series: Law Studies* (Vol. 2, No. 2, pp. 1256-1261).

Nugrahani, EH, & Budiarti, R. Model Dinamika Pertumbuhan Ekonomi Pedesaan dan PerKotaan (Disertasi Doktor, IPB (Universitas Pertanian Bogor)).

Nusantara, N. R., Anugrah, D., & Anthon, F. (2019). The Implementation of Minimum Wage Establishment Based on Law Number 13 of 2003 Concerning Manpower. *UNIFIKASI: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 101-115.

Risal Ibran Saisab, Vecky Yanni Gosal & Marthin Doodoh, "Tugas Dan Wewenang Pegawai Pengawas ketenagakerjaan Dalam menangni masalah ketenagakerjaan Selama Bekerja Di Perusahaan., E-Jurnal Unsrat

Rusli, Z., & Agustine, R. (2014). Implementasi Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2013 (Doctoral dissertation, Riau University).

Saefuloh, A. A. (2011). Kebijakan *Outsourcing* di Indonesia: Perkembangan dan Permasalahan. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 2(1), 337-369.

Wahyuni, S., Idrus, M. S., Zain, D., & Rahayu, M. (2011). *Outsourcing* sumberdaya manusia: Tinjauan dari perspektif vendor dan karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(1), 124-133.

C. Blog

Ayu Rifka Sitoresmi, "Outsourcing adalah Penggunaan Tenaga Kerja Pihak Ketiga, Ini Manfaat dan Sistem Kerjanya".
<https://www.Liputan6.com>

Cio Article " Sistem *Outsourcing*".
<https://www.CioArticle.com>

Berita Hukrim, " Menjerit Tenaga Kerja Outsourcing".
<https://riauterbit.com>

D. Perundang-Undangan

Peraturan Keputusan Gubernur Riau
Nomor: Kpts. 1783/XII/2022
Tentang upah minimum
Kabupaten atau Kota di Provinsi
Riau Tahun 2023

Peraturan WaliKota Pekanbaru No.
99 Tahun 2016 Tentang
Kedudukan, Susunan
Organisasi, Tugas Dan Fungsi
Serta Tata Kerja Dinas Tenaga
Kerja Kota Pekanbaru .

Undang-Undang, R. I., Undang-Undang, M. E., & Indonesian, P. R. (2003). Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*.