

**EVALUASI TERHADAP IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
PENGUNAAN PEKERJA ALIH DAYA PADA INSTANSI
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA BARAT**
(Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM)

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Ilmu Administrasi
Negara Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Administrasi Publik*



Oleh:

**NOVITA ISMAIL
1101609/2011**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2015**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Evaluasi Terhadap Implementasi Kebijakan Penggunaan
Pekerja Alih Daya Pada Instansi Pemerintah Provinsi
Sumatera Barat (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM)

Nama : Novita Ismail

NIM/TM : 1101609/2011

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

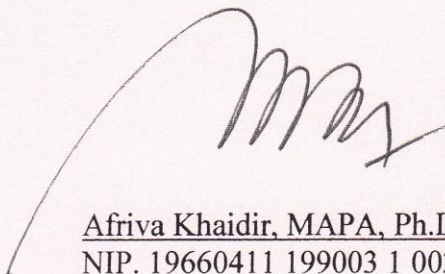
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 17 November 2015

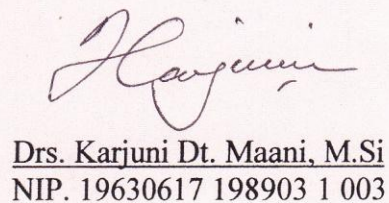
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Afriva Khaidir, MAPA, Ph.D
NIP. 19660411 199003 1 002

Pembimbing II



Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si
NIP. 19630617 198903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

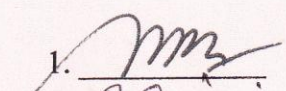
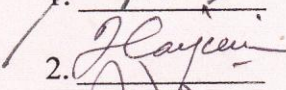
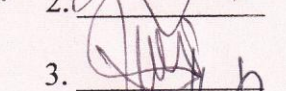
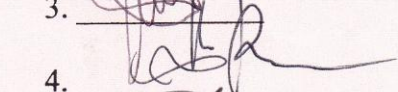
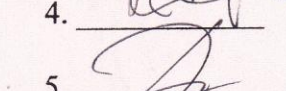
Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang
Pada hari Selasa 17 November 2015 Pukul 10.00 s/d 12.00 WIB

Evaluasi Terhadap Implementasi Kebijakan Penggunaan Pekerja Alih Daya Pada Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM)

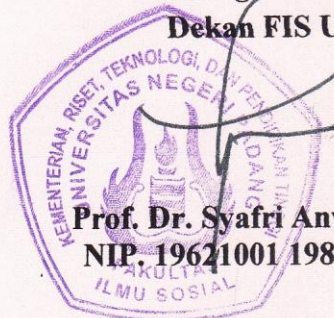
Nama : Novita Ismail
NIM/TM : 1101609/2011
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 17 November 2015

Tim Penguji

	Nama	TandaTangan
Ketua	: Afriva Khaidir, MAPA, Ph.D	1. 
Sekretaris	: Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si	2. 
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D	3. 
Anggota	: Nora Eka Putri, S.IP, M.Si	4. 
Anggota	: Zikri Alhadi, S.IP, MA	5. 

**Mengesahkan :
Dekan FIS UNP**



Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd
NIP. 19621001 198903 1 002

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novita Ismail
NIM/TM : 1101609/2011
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Evaluasi Terhadap Implementasi Kebijakan Penggunaan Pekerja Alih Daya Pada Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM)”** adalah benar merupakan hasil karya asli saya dan bukan merupakan plagiat orang lain, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 30 Desember 2015
Yang Membuat Pernyataan,



NOVITA ISMAIL
1101609/ 2011

ABSTRAK

NOVITA ISMAIL : Nim 2011/1101609. Evaluasi Terhadap Implementasi Kebijakan Penggunaan Pekerja Alih Daya Pada Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya masalah yang ditemukan dalam implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar, seperti belum meratanya keuntungan yang dirasakan oleh objek kebijakan yang dituju yaitu perusahaan penyedia jasa, perusahaan pengguna jasa, serta pekerja alih daya, selanjutnya sistem alih daya yang masih merugikan pekerja, surat perjanjian kontrak kerja serta hak-hak pekerja yang masih terabaikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar berjalan serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Jenis datanya adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi sumber. Kemudian data dianalisis dengan cara reduksi data, analisis data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi yang diperoleh selama penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar masih belum terlaksana dengan optimal, hal tersebut terlihat dari beberapa aspek yaitu proses pelaksanaan kebijakan yang masih belum maksimal dan masih belum tercapainya tujuan dari adanya kebijakan, dampak positif kebijakan yang belum dapat dirasakan dengan merata oleh objek kebijakan yang dituju, masih adanya hal-hal yang menyimpang terjadi selama proses kebijakan yang belum sesuai dengan peraturan perundangan yang telah ditetapkan, serta kendala yang masih banyak ditimbulkan dan terjadi sampai saat ini, adanya kebijakan masih belum dirasakan keuntungannya secara merata oleh semua pihak/kelompok yang terkait di dalamnya.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirrabbi'lamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Evaluasi Terhadap Implementasi Kebijakan Penggunaan Pekerja Alih Daya Pada Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM)”**. Tak lupa shalawat serta salam senantiasa selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Kepada keluarga, sahabat, serta tak lupa juga kita yang senantiasa selalu istiqamah dan ikhlas untuk menjadi umatnya.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang. Selama penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung penulis secara langsung atau tidak langsung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara dan Ibu Dra. Jumiaty, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara.

3. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D sebagai Pembimbing Akademik yang memberikan saran dan masukan dalam menyelesaikan perkuliahan dan tugas akhir.
4. Bapak Afriva Khaidir, MAPA, Ph.D selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk mendampingi, membimbing, dan memberi masukan serta motivator bagi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D, Ibu Nora Eka Putri, S.IP, M.Si, dan Bapak Zikri Alhadi, S.IP, MA selaku Tim Penguji yang telah memberikan masukan berupa saran dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah membimbing penulis selama belajar di UNP.
7. Bapak Yayat Wahyudi Achiaruddin, ST, M.Si selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Bapak Drs. Yusran Ance selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, Pekerja-pekerja Alih Daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dan Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.
8. Teristimewa untuk ayahanda dan ibunda tercinta dan seluruh keluarga yang telah memberikan do'a, dukungan serta semangat untuk dapat menyelesaikan perkuliahan ini dengan baik.
9. Teman-teman seperjuangan terutama rekan-rekan Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang angkatan 2011 yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang disusun ini masih banyak terdapat berbagai kelemahan dan kekurangan. Karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak atau pembaca untuk kesempurnaan tulisan dimasa yang akan datang.

Akhirnya dengan penuh harapan dan do'a semoga penelitian sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama bagi penulis. Amin ya rabbal allamin.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Padang, 17 Noveember 2015

Penulis
Novita Ismail

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah, Batasan, dan Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
1. Konsep Implementasi Kebijakan.....	9
2. Konsep Evaluasi Kebijakan	14
3. Fungsi Evaluasi Kebijakan.....	16
4. Tipe Evaluasi Kebijakan	17
5. Kebijakan Outsourcing	19
6. Hak-Hak Pekerja.....	28
B. Kerangka Konseptual	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Informan Penelitian	34
D. Jenis, Sumber, Teknik, dan Alat Pengumpul Data.....	36
E. Uji Keabsahan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum.....	41
B. Temuan Khusus.....	48
C. Analisis dan Pembahasan.....	84
1. Evaluasi Terhadap Implementasi Kebijakan Penggunaan Pekerja Alih Daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat	86
a. Evaluasi Proses	86
b. Evaluasi Dampak	93
c. Evaluasi Strategi	99
2. Kendala dalam Pelaksanaan Kebijakan Penggunaan Pekerja Alih Daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat	104

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	105
B. Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Informan Penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar	35
Tabel 3.2	Informan Penelitian pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar	35
Tabel 3.3	Informan Penelitian Pada Perusahaan Penyedia Jasa Alih Daya ..	36
Tabel 4.1	Daftar Nama Pekerja dan Perusahaan Penyedia Alih Daya Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar	50
Tabel 4.2	Daftar Nama Pekerja dan Perusahaan Penyedia Alih Daya Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Dokumentasi Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumberdaya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholders*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan, sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja merupakan pelaku utama dalam pembangunan nasional karena hanya tenaga kerja yang dapat mengelola sumber daya alam dan modal. Dalam lingkup perusahaan, tenaga kerja atau disebut juga “karyawan” merupakan salah satu sumber daya penting yang berperan dalam menggerakkan modal dan peralatan untuk proses produksi, sehingga selalu dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan.

Pada saat ini pekerja alih dayasudah menjadi trend dan kebutuhan dalam dunia usaha termasuk Kota Padang. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, alih dayayang biasanya dikenal dengan *outsourcing* diatur dalam pasal 64, 65, dan 66. Wayne Mondy (2008: 12) menyatakan bahwa *outsourcing*(alih daya) adalah proses menggunakan pemasok jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya alih dayatentu memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan. Dengan menggunakan tenaga kerja alih daya,

perusahaan tidak perlu repot menyediakan fasilitas maupun tunjangan makan, hingga asuransi kesehatan. Sebab, yang bertanggung jawab adalah perusahaan alih daya itu sendiri.

Pekerja alih daya atau biasa disebut karyawan *outsourcing* ini seperti yang diketahui telah banyak dimanfaatkan oleh berbagai perusahaan-perusahaan seperti Perbankan, Pabrik, Instansi Pemerintah/Swasta, BUMN/BUMD, Universitas dan lain sebagainya. Dari banyaknya perusahaan yang memanfaatkan jasa alih daya (*outsourcing*) ini penelitian akan difokuskan pada instansi pemerintah Provinsi Sumatera Barat yaitu pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM. Jumlah pekerja alih daya yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat adalah sebanyak 8 orang yang mencakup 4 orang petugas keamanan (*security*) dan 4 orang petugas kebersihan (*cleaning service*). Sedangkan pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar ada sebanyak 15 orang yang mencakup 7 orang petugas keamanan (*security*), 2 orang supir (*driver*), dan 6 orang petugas kebersihan (*cleaning service*).

Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar tanggal 24 Maret 2015 diketahui bahwa mereka menggunakan jasa alih daya seperti petugas keamanan dan kebersihan ini dikarenakan tidak tersedianya jenis pekerjaan tersebut untuk menjadi tenaga kerja atau pegawai. Untuk menjaga keamanan serta kebersihan kantor tentu perlu orang-orang yang memiliki kemampuan dibidangnya, oleh sebab itu digunakanlah jasa dari perusahaan alih daya yang menyediakan pekerja

yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya. Digunakan pekerja dari perusahaan alih daya juga memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan karena tidak perlu memakai manajemen khusus untuk mengelola karyawan-karyawan alih daya tersebut.

Jasa alih dayatentu menguntungkan perusahaan, namun juga merugikan bagi pekerja alih dayaitu sendiri. Dikatakan merugikan pekerja alih daya dikarenakan berdasarkan wawancara dengan beberapa pekerja alih dayapada dua instansi pemerintahan Provinsi Sumatera Barat yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar (Tanggal 24 Maret 2015) dan Dinas Koperasi dan UMKM (Tanggal 10 Juli 2015) didapatkan informasi bahwa banyak keluhan dari mereka mengenai pekerjaannya sebagai pekerja alih daya. Keluhan secara umum dari pekerja alih daya tersebut bukanlah mengenai kesulitan saat mereka bekerja melainkan pemenuhan kebutuhan mereka berupa kompensasi dan balas jasa yang mereka terima, ketidakpastian masa depan akan status pekerjaannya dan juga tidak adanya jenjang karier. Diketahui pula bahwa tidak semua pekerja alih dayayang mengetahui berapa besar potongan gaji yang diambil oleh perusahaan alih daya atas jasanya memberi pekerjaan di perusahaan lain itu. Bahkan dari besarnya upah/gaji yang mereka peroleh ada yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi pada tahun 2015 ini yaitu sebesar Rp1.615.000, dikarenakan upah yang mereka terima terhitung bulan Januari sampai Maret 2015 masih sesuai ketentuan UMP tahun lalu yaitu Rp1.490.000, informasi tersebut diperoleh dari pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar. Dengan jumlah gaji yang diterima tersebutlah mereka gunakan untuk

kehidupannya setiap bulannya. Bahkan mereka mengaku masih sangat kekurangan untuk menghidupi dirinya sendiri apalagi yang berkeluarga, dengan jumlah gaji yang seharusnya diberikan saja mereka masih kurang apalagi adanya potongan-potongan. Parahnya lagi ada yang tidak memiliki surat kontrak kerja tertulis untuk menjadi pegangannya, yang mereka ketahui hanya jumlah dari besarnya gaji yang akan diterima setiap bulannya. Padahal dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 64 dijelaskan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”, walaupun surat perjanjian tertulis tersebut dimiliki oleh perusahaan penyedia jasa dan penerima jasa harusnya surat perjanjian tersebut juga dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, namun pada prakteknya tidak semua pekerja alih daya diberikan surat perjanjian secara tertulis untuk dirinya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya tingkat kesadaran pekerja alih daya(*outsourcing*)tersebut mengenai pentingnya pengetahuan mereka akan kebijakan tentang alih daya. Begitupun pemerintah yang kurang teliti melakukan pengawasan kepada perusahaan penyedia jasa alih daya padahal masih ada perusahaan yang melanggar peraturan dan tidak memperhatikan tingkat kesejahteraan dari karyawannya.

Ketua Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Irman Gusman (kompas.com tgl 30 april 2012) mengemukakan “bahwa dalam menetapkan kebijakan pengupahan, pemerintah harus merujuk kepada standar kehidupan yang layak bagi

pekerja/buruh dan keluarganya. Pemerintah hendaknya tidak lagi mengacu kepada upah minimum, melainkan upah yang layak bagi tenaga kerja, sehingga perlu dibuatkan sistem pengupahan yang layak yang dibuat dengan mempertimbangkan kemampuan tiap-tiap daerah. Maraknya *outsourcing*, menurut Irman, seharusnya membuat tenaga kerja semakin sejahtera. Penerapan sistem *outsourcing* tidak seharusnya merendahkan harkat dan martabat tenaga kerja. Irman meminta pemerintah melakukan revisi terhadap peraturan mengenai *outsourcing*. *Outsourcing* harus lebih menguntungkan buruh, jika masih tetap merugikan maka sebaiknya menteri tenaga kerja melakukan revisi terhadap kebijakan tersebut”.

Pendapat yang diutarakan di atas semakin memperkuat bahwa masih minimnya perhatian pemerintah terkait kebijakan alih daya (*outsourcing*) yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan penyedia jasa alih daya. Padahal sudah jelas terlihat bahwa penerapan sistem dalam alih daya ini merugikan bagi tenaga kerja tersebut.

Seperti yang telah dijelaskan bahwa kebijakan alih daya diterapkan sebagai salah satu upaya untuk mencapai efektivitas dan efisiensi bisnis serta meningkatkan keunggulan perusahaan. Namun pada prakteknya, penerapan alih daya ini seringkali kurang dilandasi dasar pemikiran dan perencanaan yang komprehensif sehingga terjadi deviasi dari tujuan semula, terutama sepanjang proses penerapannya. Perhatian perusahaan kepada pekerja alih daya juga sangat kurang. Seharusnya pekerja yang selalu dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan juga diimbangi dengan balas jasa dari perusahaan, agar pekerja dapat

hidup sejahtera. Dengan demikian pekerja dapat bekerja lebih baik sehingga dapat memberikan produktivitas yang tinggi.

Oleh karena itu, untuk menjaga konsistensi dan optimalisasi penerapan alih daya (*outsourcing*) tersebut, perlu dilakukan penelitian tentang “Evaluasi Terhadap Implementasi Kebijakan Penggunaan Pekerja Alih Daya Pada Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat (Studi Kasus di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM)”.

B. Identifikasi, Batasan, dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Peraturan mengenai alih daya yang masih belum efektif dan perlu dievaluasi kembali oleh pemerintah.
- 2) Pemerintah bersikap longgar terhadap berbagai pelanggaran peraturan hubungan kerja alih daya.
- 3) Masih adanya perusahaan penyedia jasa alih daya yang tidak menjalankan peraturan yang telah diterapkan tentang kebijakan alih daya.
- 4) Perusahaan penyedia jasa alih daya yang tidak transparansi dalam hal perjanjian kerja dengan pekerja alih daya.
- 5) Kurangnya pemahaman tentang sistem alih daya bagi para calon tenaga kerja alih daya.
- 6) Masih adanya pekerja alih daya yang tidak memahami isi surat kontrak kerja bahkan ada yang tidak mengetahui isi surat kontrak kerja dikarenakan mereka

tidak mempunyai surat kontrak kerja dengan perusahaan penyedia jasa alih daya.

- 7) Banyaknya keluhan dari pekerja alih daya terkait hak-hak mereka sebagai pekerja, baik itu berupa sistem dan besarnya upah, kejelasan akan masa depan pekerjaannya, kelangsungan pekerjaannya, jaminan kesejahteraan dan hal terkait lainnya.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyak dan luasnya ruang lingkup permasalahan penelitian ini sehingga penelitian bisa terarah dan tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian, maka peneliti memberikan batasan permasalahan hanya pada evaluasi terhadap implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yaitu di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana evaluasi terhadap implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat?
2. Apasaja kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui evaluasi terhadap implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat berjalan.
2. Mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan penggunaan pekerja alih pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan konsep ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang kebijakan publik.
2. Manfaat praktis
 - a. Dapat memberikan masukan yang berarti pada pemerintah terkait mengenai permasalahan-permasalahan seputar evaluasi terhadap implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.
 - b. Dapat digunakan sebagai solusi alternatif dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan evaluasi terhadap implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Implementasi Kebijakan

Van Meter dan Van Horn dalam Solichin Abdul Wahab (2004:65)

mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai:

”Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan”.

Definisi lain juga diutarakan oleh Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier

dalam Solichin Abdul Wahab (2004:65) yang menjelaskan makna implementasi yaitu :

“Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan , yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul setelah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian”.

Kebijakan publik menurut Riant Nugroho (2003:55) adalah keputusan yang dibuat negara, khususnya pemerintah, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan negara yang bersangkutan. kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menuju pada masyarakat yang dicita-citakan. Untuk mengkaji lebih baik suatu implementasi kebijakan publik maka perlu diketahui variabel dan faktor-faktor

yang mempengaruhinya. Untuk itu, diperlukan suatu model kebijakan guna menyederhanakan pemahaman konsep suatu implementasi kebijakan. Terdapat banyak model yang dapat dipakai untuk menganalisis sebuah implementasi kebijakan, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Model Implementasi Kebijakan Publik menurut Donald Van Metter dan Carl

Van Horn dalam Leo Agustino (2008:141-144) mengatakan bahwa:

“Model pendekatan *top-down* yang dirumuskan oleh Donald Van Metter dan Carl Van Horn disebut dengan *A Model of The Policy Implementation*. Proses Implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau performasi suatu implementasi kebijakan yang pada dasarnya sengaja dilakukan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik yang tersedia, pelaksana, dan kinerja kebijakan publik”.

Ada enam variabel menurut Van Metter dan Van Horn, yang mempengaruhi kinerja kebijakan publik tersebut, adalah:

1) Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya jika dan hanya jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan sosio-kultur yang mengada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran kebijakan atau tujuan kebijakan atau tujuan kebijakan ideal untuk dilaksanakan di level warga, maka agak sulit merealisasikan kebijakan publik hingga titik yang dapat dikatakan berhasil.

2) Sumberdaya

Keberhasilan proses implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia. Manusia merupakan

sumberdaya yang terpenting dalam menentukan suatu keberhasilan suatu proses implementasi.

3) Karakteristik Agen Pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat mengimplementasikan kebijakan publik. Hal ini sangat penting karena kinerja implementasi kebijakan (publik) akan sangat banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksanaannya. Misalnya, implementasi kebijakan publik yang berusaha untuk merubah perilaku atau tindakan manusia secara radikal, maka agen pelaksana proyek itu haruslah berkarakteristik keras dan ketat pada aturan dan sanksi hukum.

4) Sikap/Kecendrungan (*Disposition*) para Pelaksana

Sikap penerimaan atau penolakan dari (agen) pelaksana akan sangat banyak mempengaruhi keberhasilan atau tidaknya kinerja implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi oleh karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul persoalan dan permasalahan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan yang akan diimplementor pelaksanaan adalah kebijakan “dari atas” (*top-down*) yang sangat mungkin para pengambil keputusannya tidak pernah mengetahui (bahkan tidak mampu menyentuh) kebutuhan, keinginan, atau permasalahan yang warga ingin selesaikan.

5) Komunikasi Antar organisasi dan Aktifitas Pelaksana

Koordinasi merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan publik. Semakin baik koordinasi komunikasi diantara pihak-pihak yang

terlibat dalam suatu proses implementasi, maka asumsinya kesalahan-kesalahan akan sangat kecil untuk terjadi. Dan, begitupula sebaliknya.

6) Lingkungan Ekonomi, Sosial, dan Politik

Hal terakhir yang perlu juga diperhatikan guna menilai kinerja implementasi publik dalam perspektif yang ditawarkan oleh Van Metter dan Van Horn adalah, sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Lingkungan sosial, ekonomi, dan politik yang tidak kondusif dapat menjadi biang keladi dari kegagalan kinerja implementasi kebijakan. Karena itu upaya untuk mengimplementasikan kebijakan harus pula memperhatikan kekondusifan kondisi lingkungan eksternal.

b. Model Implementasi Kebijakan Publik Model Mazmaniar dan Paul Sabatier dalam Leo Agustino (2008:144-149) :

Model Implementasi kebijakan publik yang ditawarkan oleh Mazmaniar dan Paul Sabatier disebut dengan *A Framework for policy Implementation Analysis*. Kedua ahli kebijakan ini berpendapat bahwa peran penting dari implementasi kebijakan publik adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Dan, variabel-variabel yang dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu:

- 1) Mudah tidaknya masalah yang akan digarap, meliputi:
 - a. Kesukaran-kesukara Teknis
 - b. Keberagaman Perilaku yang Diatur
 - c. Persentase Totalitas Penduduk dalam Kelompok Sasaran

- d. Tingkat dan Ruang Lingkup Perubahan Perilaku yang Dikehendaki
- 2) Kemampuan Kebijakan Menstruktur Proses Implementasi Secara Tepat
 - a. Kecermatan dan Kejelasan Penjenjangan Tujuan-tujuan Resmi yang Akan Dicapai
 - b. Keterandalan Teori Kausalitas yang Diperlukan
 - c. Ketetapan Alokasi Sumber Dana
 - d. Keterpaduan Hirarki di Dalam Lingkungan dan Lembaga-lembaga atau Instansi-instansi Pelaksana
 - e. Aturan-aturan Pembuat Keputusan Dari Badan-badan Pelaksana
 - f. Kesepakatan Para Pejabat Terhadap Tujuan yang Tercantum dalam Undang-undang
 - g. Akses Formal Pihak-pihak Luar
- 3) Variabel-variabel Diluar Undang-undang yang Mempengaruhi Implementasi
 - a. Kondisi Sosial Ekonomi dan Teknologi
 - b. Dukungan Publik
 - c. Sikap dan Sumber-sumber yang Dimiliki Kelompok Masyarakat
 - d. Kesepakatan dan Kemampuan Kepemimpinan Para Pejabat Pelaksana

2. Konsep Evaluasi Kebijakan

Jones mengemukakan bahwa adanya evaluasi suatu kebijakan publik berarti dilakukan peninjauan ulang untuk mendapatkan perbaikan dari dampak yang tidak diinginkan. Pertanyaan mendasar yang muncul pada proses dilakukannya evaluasi kebijakan, yaitu: apakah akibat-akibat dari suatu program, apakah akibat-akibat itu memang diinginkan, bagaimana hasilnya, bagaimana

respon yang muncul dari berbagai kelompok yang ada dalam masyarakat, bagaimana lokasi dan kondisi di lapangan, bagaimana sikap dari kelompok yang ada. (Hesel Nogi Tangkilisan, 2003: 25)

Ripley juga mengemukakan bahwa evaluasi yang dilakukan terhadap suatu tindakan kebijakan sesungguhnya merupakan evaluasi terhadap proses implementasinya, kemudian bagaimana kepatuhan dari kelompok-kelompok ketika proses implementasinya berlangsung, dan terakhir bagaimana prospek ke depan dari dampak kebijakan tersebut. (Hesel Nogi Tangkilisan, 2003: 25)

Evaluasi kebijakan publik seringkali dipahami sebagai evaluasi atas implementasi kebijakan saja, sesungguhnya evaluasi kebijakan publik mempunyai tiga lingkup makna yaitu evaluasi perumusan kebijakan, evaluasi implementasi kebijakan, dan evaluasi lingkungan kebijakan. Oleh karena ketiga komponen tersebutlah yang menentukan apakah kebijakan akan berhasil guna atau tidak. Namun demikian konsep di dalam evaluasi sendiri selalu terkait dengan konsep kinerja, sehingga evaluasi kebijakan publik berada pada ketiga wilayah bermakna kegiatan pasca.Pembedaan ini penting untuk memilikannya dengan analisa kebijakan. (Riant Nugroho, 2003: 105)

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi kebijakan merupakan salah satu tahapan yang terpenting dalam suatu siklus dari serangkaian kegiatan kebijakan. Pada umumnya evaluasi kebijakan dilakukan setelah kebijakan publik tersebut diimplementasikan, jadi dilakukannya evaluasi ini berguna untuk menguji tingkat kegagalan dan keberhasilan, keefektifan dan keefisienannya dari suatu kebijakan. Evaluasi kebijakan dapat dilakukan oleh

badan independen maupun pihak birokrasi pemerintah sendiri untuk mengetahui apakah program yang dibuat oleh pemerintah telah mencapai tujuannya atau tidak. Apabila ternyata tujuan program tidak tercapai atau memiliki kelemahan, maka pemerintah harus mengetahui apa penyebab kegagalan (kelemahan) tersebut sehingga kesalahan yang sama tidak terulang di masa yang akan datang.

Dengan pendekatan manajemen publik, Firman dan Sirait mengemukakan pengertian evaluasi sebagai berikut, bahwa:

“Di dalam proses manajemen, evaluasi merupakan usaha untuk mengukur dan memberi nilai secara objektif mengenai pencapaian hasil yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya. Melalui proses evaluasi, maka diharapkan setiap program dilaksanakan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan dapat dibuktikan secara objektif tingkat keberhasilannya, manfaat dan efisiensi pelaksanaannya”. (Firman dan Sirait, 1990: 30)

Dari pengertian tersebut dapat terlihat bahwa evaluasi merupakan proses membandingkan sekaligus mengukur hasil-hasil yang dicapai dengan yang telah ditentukan sebelumnya. Maka dari hasil pengukuran dan perbandingan itulah yang akan dijadikan masukan untuk kegiatan selanjutnya guna mencapai hasil yang lebih baik.

3. Fungsi Evaluasi Kebijakan Publik

Menurut Samudra dan kawan-kawan dalam Nugroho (2003:186-187), evaluasi kebijakan publik memiliki empat fungsi, yaitu:

- a. Eksplanasi. Melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola-pola hubungan antar berbagai dimensi realitas yang diamatinya. Dari evaluasi ini evaluator

dapat mengidentifikasi masalah, kondisi, dan aktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan program.

- b. Kepatuhan. Melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan oleh para pelaku, baik birokrasi maupun pelaku lainnya sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan oleh kebijakan.
- c. Audit. Melalui evaluasi dapat diketahui, apakah output benar-benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan, atau justru ada kebocoran atau penyimpangan.
- d. Akunting. Dengan evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial ekonomi dari kebijakan tersebut.

Dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan tentu tak lepas dari adanya kendala atau hambatan-hambatan yang terjadi. Wholey dalam Muchlis Hamdi (2014:112) menyatakan bahwa evaluasi kebijakan hanya akan dipandang bermanfaat manakala dapat diselesaikan masalah-masalah yang berupa berikut ini:

1. Ketiadaan kesepakatan mengenai tujuan, sasaran efek samping dan kriteria kinerja yang akan digunakan dalam pengevaluasian program.
2. Tujuan dan sasaran program yang tidak realistis dikaitkan dengan sumber daya yang tersedia dan aktivitas program yang sedang berjalan.
3. Ketidak-tersediaan informasi yang relevan mengenai kinerja program.
4. Ketidakmampuan pembuat kebijakan atau para manajer untuk mengambil tindakan atas dasar informasi evaluasi.

4. Tipe Evaluasi Kebijakan

Menurut Kelman dalam Tangkilisan (2003: 21) terdapat empat jenis evaluasi sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi kecocokan (*appropriateness*) menguji dan mengevaluasi hasil kebijakan yang sedang dilakukan apakah layak untuk diteruskan, dan bagaimana prospek kebijakan alternatif yang dibutuhkan untuk mengganti kebijakan ini, elemen yang penting pada jenis evaluasi ini adalah mengkaji aktor pelaksana kebijakan antara pemerintah dan sektor privat.
2. Evaluasi efektivitas, menguji dan menilai apakah tindakan kebijakan yang dilakukan menghasilkan dampak yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan, dan apakah yang diraih dapat terwujud, apakah biaya dan manfaatnya sebanding.
3. Evaluasi efisiensi, dengan menggunakan kriteria ekonomis dengan melakukan perbandingan antara input yang dipergunakan dengan output yang dihasilkan, apakah sumber daya yang digunakan berjalan secara efisien dan mampu mencapai hasil yang optimal.
4. Meta evaluasi, menguji dan menilai proses evaluasi itu sendiri, dengan menguji apakah evaluasi yang dilakukan oleh lembaga yang berkompeten dan bekerja secara profesional dan objektif, apakah evaluasi yang dilakukan bersifat sensitif terhadap nilai sosial yang dianut oleh masyarakat pada kelompok sasaran dan apakah evaluasi tersebut menghasilkan laporan pada agenda kebijakan akan datang.

Selanjutnya Heath membedakan evaluasi kebijakan publik atas tiga tipe evaluasi (Tangkilisan, 2003: 27), yaitu:

1. Tipe pertama

Evaluasi proses (*process evaluation*), dimana evaluasi dilakukan dengan memusatkan perhatian pada pertanyaan bagaimana program dilaksanakan? (*how did the program operate?*)

2. Tipe kedua

Evaluasi dampak (*impact evaluation*), dimana evaluasi ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah dicapai dari program? (*what did the program do*)

3. Tipe ketiga

Tipe evaluasi strategi (*strategic evaluation*), dimana evaluasi ini bertujuan untuk mencari jawaban atas pertanyaan bagaimana program dapat dilaksanakan secara efektif, untuk memecahkan persoalan-persoalan masyarakat sesuai dengan topik mengenai kebijakan publik.

Berdasarkan beberapa tipe evaluasi yang dipaparkan oleh Kelman dan Heath dalam Tangkilisan maka penulis memilih menggunakan tipe evaluasi dari Heath yaitu evaluasi proses, evaluasi dampak, dan evaluasi strategi dalam penelitian ini karena dianggap yang paling sesuai dalam penelitian ini, dimana peneliti ingin melihat sejauh mana pelaksanaan Kebijakan Penggunaan Pekerja Alih Daya, dengan mencari tahu apakah kebijakan yang dijalankan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Kebijakan *Outsourcing*

a) Pengertian dan Tujuan *Outsourcing*

Sejarah *outsourcing* telah dipraktekkan di perusahaan industri besar seperti pertambangan dan juga perusahaan perkebunan sejak masa Hindia Belanda. *Outsourcing* kemudian menjadi wacana yang hangat sejak UU No.13/2003 memuat tentang pemborongan pekerjaan/penyediaan jasa pekerja/buruh. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing*, namun secara implisit terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang terdapat pada pasal-pasal antara lain pada pasal 64, pasal 65, dan pasal 66.

Alih daya (*outsourcing*) adalah proses menggunakan pemasok jasa eksternal untuk menjalankan pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan secara internal (Wayne Mondy, 2008: 12). Dan dapat dikatakan, bahwa *outsourcing* merupakan penyerahan sebagian kegiatan perusahaan kepada perusahaan jasa pekerja atau buruh *outsourcing*. Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan sistem *outsourcing* adalah adanya pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja tetapi oleh perusahaan lain yang merupakan perusahaan pengerah tenaga kerja.

Beberapa keuntungan utama yang menjadi dasar keputusan untuk melakukan *outsourcing* antara lain 1) Fokus pada kompetensi inti, perusahaan dapat fokus pada masalah dan strategi utama dan umum. Hal ini dapat dilakukan

dengan memperbaharui strategi dan merestrukturisasi sumber daya (SDM dan Keuangan) yang ada. Perusahaan akan mendapat keuntungan dengan memfokuskan sumber daya ini untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, dengan cara mengalihkan pekerjaan penunjang di luar core business perusahaan kepada vendor *outsourcing* dan memfokuskan sumber daya yang ada sepenuhnya pada pekerjaan strategis yang berkaitan langsung dengan kepuasan pelanggan atau peningkatan pendapatan perusahaan, 2) Penghematan dan pengendalian biaya operasional. Dengan mengalihkan penyediaan dan pengelolaan SDM yang bekerja di luar bisnis inti (core business) kepada agen *outsourcing*, perusahaan dapat mengendalikan biaya SDM dengan mengubah biaya tetap seperti gaji, tunjangan makan, asuransi kesehatan dll menjadi biaya variabel, 3) Memanfaatkan kompetensi agen *outsourcing*. Oleh karena core business-nya di bidang jasa penyediaan dan pengelolaan SDM, agen *outsourcing* memiliki sumber dan kemampuan yang lebih baik di bidang ini, 4) Mengurangi resiko, perusahaan mampu mempekerjakan lebih sedikit karyawan dan dipilih yang intinya. Jika situasi bisnis sedang memburuk dan harus mengurangi jumlah karyawan, perusahaan tinggal mengurangi jumlah karyawan *outsourcing*nya saja, sehingga beban bulanan dan biaya pemutusan hubungan karyawan dapat dikurangi. Resiko perselisihan dengan karyawan bila terjadi PHK pun dapat dihindari, karena secara hukum hal ini menjadi tanggung jawab agen *outsourcing*. (Suci Utami Wikaningtyas)

b) Pengaturan *Outsourcing* dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) yang menyangkut *Outsourcing* (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) terdapat dalam Pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Dalam pasal 64 adalah yang merupakan dasar yang dibolehkannya *outsourcing*. Pasal tersebut menyatakan bahwa: suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Dalam pasal 65 memuat beberapa ketentuan mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat di alih daya serta bagaimana hubungan kerjanya, isi pasal tersebut diantaranya adalah:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai 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.
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

- (4) 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.
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
- (7) 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.
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7).

Dalam pasal 66 mengatur mengenai hal-hal yang tidak diperbolehkan dalam alih daya (*outsourcing*) yang isinya adalah :

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
 - c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - d. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Hubungan kerjasama antara Perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tentunya diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian dalam *outsourcing* dapat berbentuk Perjanjian Pemborongan Pekerjaan atau perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh. Perjanjian dalam *outsourcing* juga harus memenuhi ketentuan Ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003.

c) Pengaturan *Outsourcing* dalam Kepmen No 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Pekerja alih daya dalam Kepmen No. 100 Tahun 2004 dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang disebut PKWT. Pasal 1 Kepmen No. 100 tahun 2004 menyatakan “ PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.”

Kepmen No. 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan dalam pasal 3 sampai pasal 12 bahwa PKWT terbagi atas 4:

1. PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 3:
 - 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.
 - 2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
 - 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.
 - 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.
 - 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.
 - 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.
 - 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.
 - 8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.
2. PKWT untuk pekerjaan yang bersifat musiman, sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 4 sampai 7:

Pasal 4

- 1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca.
- 2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5

- 1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman.
- 2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 6

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

Pasal 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

3. PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, sebagaimana yang dijelaskan pasal 8 dan 9:

Pasal 8

- 1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- 3) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Pasal 9

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.

4. Perjanjian kerja harian atau lepas, sebagaimana yang dijelaskan pasal 10 sampai pasal 12:

Pasal 10

- 1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan.
- 3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

Pasal 11

Perjanjian kerja harian lepas yang memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya.

Pasal 12

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh.
- 2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja.
 - b. nama/alamat pekerja/buruh.
 - c. jenis pekerjaan yang dilakukan.
 - d. besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.
- 3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh.

Pekerja alih daya yang dimaksud dalam penelitian ini berdasarkan Kepmen No. 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, sebagaimana yang dijelaskan pada pasal 3.

6. Hak-Hak Pekerja

Peranan karyawan di dalam perusahaan baik swasta maupun pemerintah sangat penting karena tanpa kehadiran karyawan, segala faktor modal, produksi, atau hal yang berkaitan lainnya tidak akan mempunyai arti dan manfaat bagi semua pihak termasuk perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu hak-hak dasar bagi pekerja harus dipenuhi. Hak-hak pekerja tersebut dipaparkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Hak atas “uang lembur” pada hari istirahat mingguan dan “hari besar” bagi tenaga kerja outsourcing, bahwa berdasarkan Pasal 79 ayat (1) jo ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan, pengusaha wajib memberi waktu istirahat mingguan (weekly rest) kepada pekerja/buruh, masing-masing:

- 1 (satu) hari untuk pola waktu kerja 6:1, dalam arti enam hari kerja dan satu hari istirahat mingguan;
- 2 (dua) hari untuk pola waktu kerja 5:2, dalam arti lima hari kerja dan dua hari istirahat mingguan;

Berlainan halnya dengan hari libur resmi menurut Pasal 85 ayat (1) s/d ayat (3) UUKetenagakerjaan, bahwa pada hakikatnya pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi. Namun demikian (ada pengecualian), bahwa Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat suatu pekerjaan harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus, atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Konsekuensinya, pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi wajib membayar upah kerja lembur (UKL). Besarnya hak upah kerja lembur pada hari istirahat mingguan dan hari libur resmi, diperhitungkan sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No.Kep-102/Men/VI/2004.

2. Hak dan kewajiban tenaga kerja dalam penandatanganan “kontrak kerja”.

Pasal 59 ayat (1) UUKetenagakerjaan menyatakan, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat diperjanjikan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (jadi sementara sifatnya).

Dengan demikian, jika tanda tangan kontrak kerja (PKWT) dan menyalahi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UUKetenagakerjaan yakni pekerjaan

tertentu yang dapat dibuat (diperjanjikan) melalui PKWT, maka menurut Pasal 59 ayat (7) UUKetenagakerjaan, dalam hal ini menyalahi ketentuan mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tertentu (yang boleh di-PKWT-kan), maka demi hukum berubah menjadi PKWTT (permenent).

3. Berkenaan dengan hak-hak tenaga kerja outsourcing pada umumnya sama saja hak-haknya dengan tenaga kerja tetap di perusahaan user.

Hak-hak tenaga kerja (termasuk pekerja/buruh dalam hubungan kerja) yang diatur dan dituangkan dalam UU mengenai Ketenagakerjaan:

- hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dalam arti, pekerja/buruh tidak boleh dibedakan dalam proses recruit (khususnya dalam hubungan kerja) atas dasar suku, agama, ras, atau etnis tertentu, dan menolak bagi yang berbeda (Pasal 5 UU Ketenagakerjaan).
- hak memperoleh perlakuan dan hak-hak yang sama di tempat kerja tanpa diskriminasi (Pasal 6 jo Pasal 65 ayat (4) dan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya).
- memperoleh peningkatan dan pengembangan serta pengakuan kompetensi kerja (Pasal 11, Pasal 18 dan Pasal 23 UUKetenagakerjaan).
- memperoleh kesempatan yang sama dalam memilih/mendapatkan pekerjaan, pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 dan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan).
- memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat

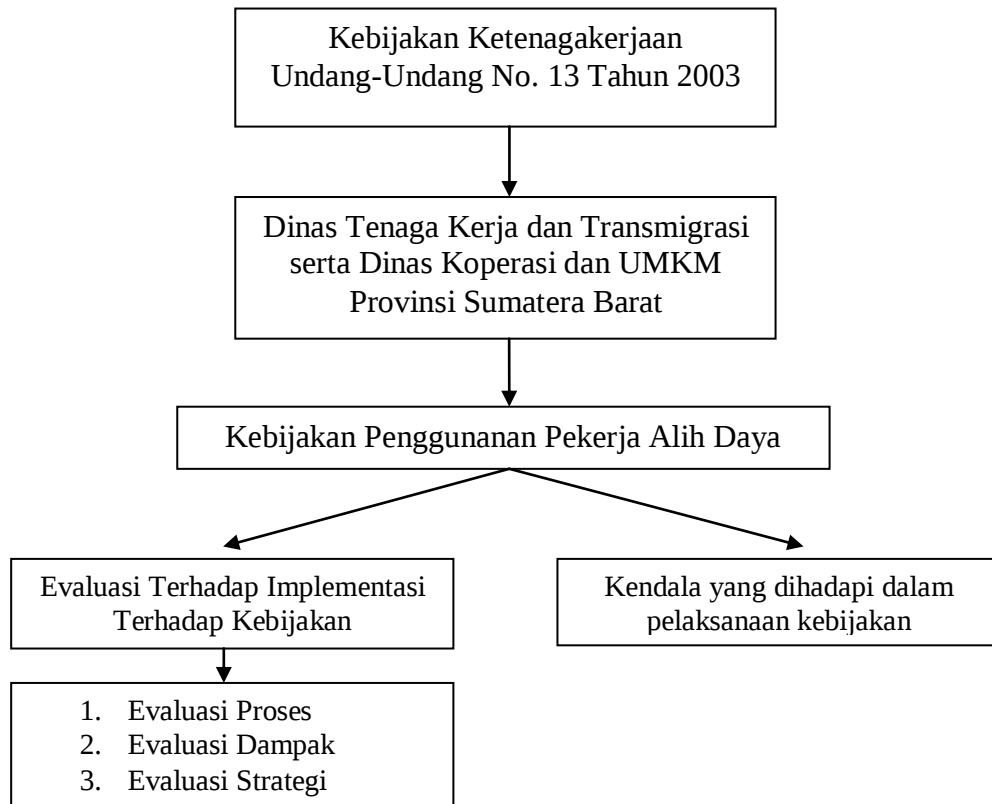
mingguan atau hari libur resmi (Pasal 1 angka 30, Pasal 78 ayat (2) dan Pasal 77 ayat (2) UUKetenagakerjaan).

- hak menunaikan ibadah (termasuk ibadah dalam jangka waktu yang lama) dengan hak upah (Pasal 81 jo Pasal 84 UUKetenagakerjaan);
- hak untuk tidak bekerja pada saat (sakit) haid –khusus bagi wanita-, walaupun no work no pay (Pasal 81 UUKetenagakerjaan)
- hak cuti hamil dan melahirkan (termasuk gugur kandungan) dengan hak upah (Pasal 82 jo Pasal 84 UUKetenagakerjaan);
- hak dan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja(K3), perlindungan moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (1) UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja).
- hak jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) UUKetenagakerjaan , Pasal 3 ayat (2), dan Pasal 6 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).
- berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja sesuai ketentuan (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 5 UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh).
- hak mogok kerja sesuai prosedur (Pasal 137 danPasal 138 UU Ketenagakerjaan)

- hak memperoleh “pesangon” bila hubungan kerjanya PKWTT atau dianggap dan memenuhi syarat-PKWTT (Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan lain-lain.
4. Mengenai hak atas bantuan hukum bagi tenaga kerja, saat ini telah ada UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum (UU Bankum) yang memberikan jaminan hak konstitusional kepada setiap orang untuk mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil. Dengan UU Bankum tersebut, negara (RI) bertanggung-jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan.

B. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka berfikir yang menjadi dasar penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah evaluasi terhadap implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat, mulai dari proses sampai pada dampak dari kebijakan penggunaan pekerja alih. Untuk lebih jelasnya maka kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat telah berjalan, namun pelaksanaannya belum sepenuhnya dapat dirasakan efektif oleh objek kebijakan yang dituju. Objek yang dimaksud terdiri dari perusahaan penyedia jasa, perusahaan pengguna jasa, dan juga pekerja alih daya.
 - a. Jika dilihat secara rinci proses kebijakan ini masih belum dirasakan menguntungkan bagi pekerja alih daya. Keluhan-keluhan dari pekerja alih daya masih banyak ditemukan seperti tidak senilainya besar pendapatan yang diperoleh dengan volume pekerjaan, fasilitas kerja belum lengkap, dan bentuk-bentuk kesejahteraan lainnya yang masih sangat minim dan belum mampu memenuhi kebutuhan pekerja terutama yang sudah berkeluarga.
 - b. Adanya kebijakan penggunaan pekerja alih daya sesuai dengan temuan peneliti diketahui bahwa kebijakan ini memberikan dampak yang cukup baik bagi setiap subjek kebijakan terutama perusahaan pengguna jasa dan perusahaan penyedia jasa, namun bagi pekerja alih daya masih berdampak kurang baik. Pekerja alih daya yang menjadi pihak yang sangat penting dalam proses kebijakan seharusnya juga dapat merasakan keuntungan yang

sama. Karena suatu kebijakan dibuat harus bisa dinikmati secara adil oleh setiap kelompok-kelompok yang berbeda.

- c. Kebijakan alih daya sudah ditetapkan dalam beberapa peraturan yang ada yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Kepmen No. 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Namun masih banyak dari pelaksanaan kebijakan selama ini yang belum sesuai dengan peraturan yang ada. Temuan peneliti menyimpulkan bahwa pada proses pelaksanaan kebijakan penggunaan pekerja alih daya ini masih ditemukan kelemahan, kekurangan dan ketidaksesuaian.
2. Penelitian menemukan bahwa pelaksanaan kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar masih mengalami kendala yaitu:
 - Masih adanya perusahaan penyedia jasa alih daya yang memungut biaya tambahan di luar yang tercantum di surat perjanjian kontrak kerja.
 - Pekerja alih daya yang tidak memahami sepenuhnya isi surat perjanjian kontrak kerja.
 - Sulitnya perusahaan pengguna jasa alih daya untuk menghukum dan memberi sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja alih daya yang bekerja di perusahaannya karena status hubungan kerja hanya ada dengan perusahaan penyedia jasa bukan dengan pekerja alih daya.

- Keterlambatan penerimaan gaji yang masih sering terjadi, sehingga dapat mempengaruhi semangat dan komitmen pekerja dengan perusahaannya.
- Kurangnya pemahaman dari pekerja alih daya mengenai peraturan yang mengatur mengenai kebijakan alih daya, bahkan ada yang tidak tau sama sekali kalau ada peraturan tersebut.

B. Saran

Adapun saran yang diusulkan penulis dalam evaluasi terhadap implementasi kebijakan penggunaan pekerja alih daya pada instansi pemerintah yaitu pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumbar serta Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar antara lain:

1. Agar sasaran dan pelaksanaan kebijakan optimal maka diperlukan perbaikan, reformasi sistem, peraturan-peraturan mengenai kebijakan penggunaan pekerja alih daya, dan akan lebih baik jika ada peraturan daerah yang mengatur kebijakan penggunaan pekerja alih daya.
2. Berdasarkan dengan kendala yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan penggunaan pekerja alih daya ini diharapkan agar pihak-pihak terkait yaitu perusahaan penyedia jasa, pengguna, dan pekerja alih daya lebih memperhatikan kepentingan semua pihak. Perusahaan penyedia jasa hendaknya lebih transparan kepada pekerja, perusahaan pengguna jasa agar lebih memperhatikan fasilitas/sarana prasarana bagi pekerja, dan pekerja alih daya hendaknya lebih meningkatkan kesadarannya untuk mengetahui hal-hal terkait kebijakan alih daya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul Wahab Solichin. 2004. *Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: BumiAksara.
- Agustino,Leo, 2008, *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Basrowi & Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Budi Winarno. 2011. *Kebijakan Publik (Teori, Proses, dan Studi Kasus)*. Jakarta: CAPS.
- Burhan Bungin. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif (Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Firman Aji dan Martin Sirait. 1990. *Perencanaan dan Evaluasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Hessel Nogi Tangkilisan. 2003. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Balairung & Co.
- Lexi J, Moleoleong. 2002. *Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Lexi J, Moleoleong. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muchlis Hamdi. 2014. *Kebijakan Publik (Proses, Analisis, dan Partisipasi)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan kualitatif dan kuantitatif) Edisi Kedua*. Yogyakarta: Erlangga.
- Riant, Nugroho. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samodra Wibawa. 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Grafindo.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.

William N. Dunn. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Yanuar Ikbar. 2012. *Metode Penelitian Sosial Kualitatif*. Bandung: PT Refika Aditima.

Renstra SKPD Tahun 2010-2015 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Peraturan:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Internet:

Dra Suci Utami Wikaningtyas, MM (Dosen STIE Widya Wiwaha). 17 Oktober. <http://www.stieww.ac.id/?p=726> (diakses tanggal 1 juni 2015).

Sidik Pramono. Senin, 30 April 2012. Kompas.com. <http://nasional.kompas.com/read/2012/04/30/1710094/Evaluasi.Seluruh.Kebijakan.Sektor.Tenaga.Kerja> (diakses tanggal 23Maret 2015).