

KEWENANGAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN UPTD KOTA SERANG DAN KOTA CILEGON DALAM MENGAWASI PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PEKERJA DITINJAU BERDASARKAN PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NO. 33 TAHUN 2016

Oleh:

Afan Ghaffar¹, Ikomastussuniah², Ahmad Rayhan³

¹Fakultas Hukum, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

¹Email: afanghaffar15@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Naskah Masuk : 6 Desember 2024
Naskah Direvisi : 23 Desember 2024
Naskah Disetujui : 30 Desember
Tersedia Online : 6 Januari 2025

Keywords:

Authority, Outsourcing Workers,
Labor Supervisor

Kata Kunci:

Kewenangan, Pekerja Alih Daya,
Pengawas Ketenagakerjaan



This is an open access article under the CC BY, SA

Copyright © 2025 by Author. Published by Jaya
Pangus Academy

ABSTRACT

The manpower agency cooperates with the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) for Manpower Supervision. The identification of problems in this study, namely how the implementation of the authority of manpower supervisory employees and the obstacles to the implementation of authority faced by the Cilegon City and Serang City Supervision UPTD of the Banten Province Manpower and Transmigration Agency in implementing its authority in the Protection of Guarantees for outsourced workers in Banten Province. The theory used in this study is the theory of authority and the theory of law enforcement. The method used is the empirical legal approach method with a qualitative and descriptive type of research. The data sources used are primary and secondary data. The data collection technique for this study is field research and librarianship. The results of the study on the authority of labor supervision related to social security protection for outsourced workers are very important to ensure that companies fulfill their obligations in accordance with the law. The UPTD Labor Inspection has a crucial role in monitoring, inspecting, and enforcing the law to protect workers' rights. The implementation of the authority of labor inspectors in supervising social security protection for outsourced workers faces various significant obstacles. The obstacles faced by labor inspectors are the lack of knowledge of outsourcing service providers about social security obligations, data inconsistency between companies and related agencies, and workers' lack of awareness of their rights.

ABSTRAK

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan bekerja sama dengan Disnakertrans. Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu bagaimana pelaksanaan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dan kendala pelaksanaan kewenangan yang dihadapi oleh UPTD Pengawasan Kota Cilegon Dan Kota Serang Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten dalam melaksanakan kewenangannya dalam Perlindungan Jaminan terhadap pekerja alih daya (*outsourcing*) Provinsi Banten. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kewenangan dan teori penegakan hukum. Metode yang dipakai adalah metode pendekatan yuridis empiris dengan jenis penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer

*Corresponding author

E-mail addresses: afanghaffar15@email.com (Afan Ghaffar)

dan sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu penelitian lapangan dan kepustakawan. Hasil penelitian mengenai kewenangan Pengawasan ketenagakerjaan terkait perlindungan jaminan sosial bagi pekerja alih daya, sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan undang-undang. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan memiliki peran krusial dalam melakukan pemantauan, inspeksi, dan penegakan hukum untuk melindungi hak-hak pekerja. Pelaksanaan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi perlindungan jaminan sosial bagi pekerja alih daya menghadapi berbagai kendala signifikan. Kendala yang dihadapi pegawai pengawas ketenagakerjaan yaitu minimnya pengetahuan penyedia jasa alih daya tentang kewajiban jaminan sosial, ketidaksinkronan data antara perusahaan dan instansi terkait, serta kurangnya kesadaran pekerja tentang hak-hak mereka.

I. PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengawasan dan pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja di Indonesia. Dibentuk dengan tujuan utama untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan kesejahteraan mereka, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai penyelenggara pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, memiliki tanggung jawab dalam mengatasi berbagai persoalan tersebut. Demi mewujudkan keberhasilan suatu pembangunan, maka diperlukan angkatan kerja yang memadai baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang secara menyeluruh dan terperinci memuat bagaimana upaya-upaya yang harus dilakukan agar tujuan tersebut tercapai (Octavian and Septiawan 2021).

Keseluruhan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa sistem jaminan sosial di Indonesia berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang maksimal bagi pekerja. Dengan pengawasan yang ketat, mediasi yang efektif, dan program-program pemberdayaan yang inovatif, Disnakertrans berkontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sejahtera. Keberhasilan Disnakertrans dalam menjalankan fungsi-fungsinya merupakan kunci dalam mendukung stabilitas sosial dan ekonomi di Indonesia, serta mewujudkan cita-cita keadilan sosial bagi seluruh rakyat (Noviansyah 2019).

Pengawasan ketenagakerjaan adalah salah satu fungsi penting yang dijalankan oleh dinas ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa peraturan dan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dipatuhi oleh semua pihak. Dalam menjalankan tugas ini, dinas ketenagakerjaan bekerja sama dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan. Kerja sama ini penting untuk menjamin bahwa semua bentuk pelanggaran ketenagakerjaan dapat diidentifikasi dan ditangani secara efektif. Hal ini disebutkan dalam pasal 1 ayat 9 Permenaker 33 Tahun 2016 yang berbunyi:

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Pengawas Ketenagakerjaan

adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan di Kota Cilegon dan Kota Serang merupakan perpanjangan tangan dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten dalam memastikan pelaksanaan regulasi ketenagakerjaan di daerah tersebut. UPTD ini bertanggung jawab untuk mengawasi kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, termasuk perlindungan hak-hak pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta pelaksanaan jaminan sosial. Melalui pengawasan yang ketat dan berkala, UPTD berupaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif bagi seluruh pekerja di wilayah Cilegon dan Serang. Hal ini diatur Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa:

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Perkembangan dan persaingan ekonomi dan bisnis saat ini sangat pesat dan berdampak kuat dalam dunia usaha. Persaingan usaha tidak dapat dihindari, karena itu masing-masing pelaku usaha berusaha menciptakan efisiensi dalam menjalankan roda usahanya. Untuk meningkatkan daya saingnya, perusahaan-perusahaan berusaha mencari strategi baru agar apa yang dilakukannya efektif dan efisien. Dengan melakukan efisiensi tanpa mengurangi kualitas, perusahaan akan mampu memberikan nilai pelanggan (customer value) yang lebih baik daripada yang diberikan oleh pesaingnya, sehingga dapat memberikan kepuasan pelanggan dan mampu meningkatkan kesetiaan pelanggan. (Ayu Rizkia and Rahmawati 2021)

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis hendak meneliti untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelaksanaan Kewenangan Pengawasan UPTD Kota Serang Dan Kota Cilegon Dalam Mengawasi Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja Ditinjau Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016?
2. Bagaimana Kendala Pelaksanaan Kewenangan Pengawasan UPTD Kota Serang Dan Kota Cilegon Dalam Mengawasi Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja Ditinjau Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 33 Tahun 2016?

II. METODE

A. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum metode penelitian hukum empiris atau metode penelitian yuridis empiris merupakan metode “penelitian hukum yang mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataan di masyarakat atau penelitian yang dilakukan terhadap keadaan sebenarnya yang terjadi di masyarakat, dengan maksud menemukan fakta-fakta yang dijadikan data penelitian yang kemudian data tersebut dianalisis untuk mengidentifikasi masalah yang pada akhirnya menuju pada penyelesaian masalah.

B. Spesifikasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah jenis penelitian deskriptif analitis yaitu data yang diperoleh akan diuraikan dalam penelitian ini dengan

memberikan gambaran masalah hukum, sistem hukum dan mengkajinya atau menganalisisnya sesuai dengan kebutuhan dari penelitian, kemudian dianalisis berdasarkan dari teori-teori yang ada untuk memecahkan permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini.

C. Sumber Data

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh secara langsung dengan teknik wawancara dengan informan atau sumber langsung.¹ Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui wawancara dengan pihak pegawai pengawas UPTD Pengawasan Kota Serang Kota Cilegon Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dan karyawan *outsourcing* di kampus Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumentasi (Nur and Susanto 2020). Data jenis ini diperoleh penulis dari dokumen-dokumen usaha dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang masalah yang menyangkut dengan penelitian. Data-data tersebut diperoleh dari buku-buku kepastakaan, peraturan perundang-undangan, internet, jurnal, artikel ilmiah dan dokumen-dokumen lainnya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi Kepustakaan dan studi lapangan. Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian, serta untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang topik yang sedang diteliti dengan mengumpulkan data dari sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal, tesis, disertasi, dan lain-lain yang terdapat di perpustakaan atau sumber-sumber online. Sedangkan studi lapangan Data ini diperoleh dari lapangan tempat terjadinya realitas yang akan diselidiki. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan wawancara dengan responden secara langsung.

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan wawancara dengan responden secara langsung. Data yang digunakan dalam analisis kualitatif bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut bersumber dari atau didapatkan melalui wawancara, catatan lapangan, catatan pribadi dan dokemumen resmi lainnya. Sehingga analisa tersebut memberikan pengertian atau suatu gambaran yang sebenarnya dari suatu gejala atau keadaan tertentu dari objek penelitian.

F. Lokasi Penelitian

UPTD Pengawasan Kota Cilegon Dan Kota Serang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dan Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah wewenang disejajarkan dengan istilah “*bevoegdheid*” dalam istilah hukum Belanda. Kedua istilah ini terdapat sedikit perbedaan yang teletak pada karakter hukumnya, yaitu istilah “*bevoegdheid*” digunakan baik dalam konsep hukum publik maupun dalam konsep hukum privat, sementara istilah wewenang atau kewenangan di Indonesia selalu

digunakan dalam konsep hukum publik. Kewenangan atau wewenang memiliki kedudukan penting dalam kajian hukum tata negara dan hukum administrasi. Begitu pentingnya kedudukan wewenang ini sehingga F.A.M. Stroik dan J.G. Steenbeek menyatakan "Het begrip bevoegdheid is dan ook een kembergrip in het staats en administratief recht" (wewenang merupakan konsep inti dari hukum tata negara dan hukum administrasi) (Nur and Susanto 2020).

Istilah wewenang atau kewenangan disejajarkan dengan "authority" dalam bahasa Inggris. Authority dalam Black's Law Dictionary diartikan sebagai Legal power; a right to command or to act; the right and power of public officers to require obedience to their orders lawfully issued in scope of their public duties. (Kewenangan atau wewenang adalah kekuasaan hukum, hak untuk memerintah atau bertindak; hak atau kekuasaan pejabat publik untuk mematuhi aturan hukum dalam lingkup melaksanakan kewajiban publik).

Selanjutnya oleh H.D Stout dikatakan bahwa :

Bevoegdheid is een begrip uit bestuurlijke organisatierecht, watkan worden omschreven als het geheel van regels dat betrekking heeft op de verkrijging en uitoefening van bestuursrechtelijke bevoegheden door publiekrechtelijke rechtssubjecten in hetnbestuursrechtelijke rechtsverkeer".(Wewenang merupakan pengertian yang berasal dari hukum organisasi pemerintahan, yang dapat dijelaskan sebagai keseluruhan atura-aturan yang berkenaan dengan perolehan dan penggunaan wewenang pemerintahan oleh subjek hukum publik di dalam hubungan hukum publik).

Konsep bevoegdheid di Belanda dipergunakan baik dalam lapangan hukum publik, oleh karena itu bevoegdheid tidak memiliki watak hukum, sedangkan di Indonesia, konsep wewenang selalu dimaknai sebagai konsep hukum publik, sebab wewenang selalu dikaitkan dengan penggunaan kekuasaan. Wewenang merupakan kekuasaan untuk melakukan semua tindakan di dalam lapangan hukum publik, sedangkan kekuasaan untuk melakukan tindakan dalam lapangan hukum privat disebut hak (Rahmah 2023).

Seperti dikemukakan di atas, bahwa dalam hukum publik wewenang berkaitan dengan kekuasaan. Kekuasaan memiliki makna yang sama dengan wewenang karena kekuasaan yang dimiliki oleh eksekutif, legislatif dan yudisial adalah kekuasaan formal. Kekuasaan merupakan unsur esensial dari suatu negara dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Kekuasaan merupakan suatu kemampuan individu atau kelompok untuk melaksanakan kemauannya meskipun menghadapi pihak lain yang menentangnya.

Salah satu bentuk dari kekuasaan adalah kewenangan. Namun, keduanya memiliki perbedaan pada dimensi keabsahan (legitimasi). Jika kekuasaan tidak selalu harus diikuti oleh legitimasi atau keabsahan, maka kewenangan adalah kekuasaan yang harus memiliki keabsahan (legitimate power). Artinya, kewenangan merupakan kekuasaan, akan tetapi kekuasaan tidak selalu berupa kewenangan. Apabila kekuasaan politik dirumuskan sebagai kemampuan menggunakan sumber-sumber untuk mempengaruhi proses pembuatan dan pelaksanaan keputusan politik maka kewenangan merupakan hak moral untuk membuat dan melaksanakan keputusan politik sedangkan yang dimaksud dengan urusan adalah segala aktivitas yang dapat dilaksanakan sebagai hasil dari kewenangan yang ada. Manifestasi dari kewenangan adalah adanya hak untuk menjalankan aktivitas-aktivitas. Berdasarkan pada kewenangan tersebut, urusan baru bisa diberikan ketika seseorang atau sekelompok orang atau sebuah institusi telah diberikan kewenangan sebelumnya (Machmud 2017).

Teori kewenangan hukum juga berkaitan erat dengan konsep kedaulatan. Dalam negara berdaulat, kewenangan hukum merupakan manifestasi dari kedaulatan yang dipegang oleh

negara. Kedaulatan ini memungkinkan negara untuk mengatur urusan dalam negerinya tanpa campur tangan pihak luar. Namun, dalam era globalisasi, konsep kedaulatan dan kewenangan hukum menghadapi tantangan baru, terutama dari organisasi internasional dan supranasional yang memiliki kekuasaan untuk mengatur isu-isu lintas negara. Hal ini menuntut adanya adaptasi dan reinterpretasi teori kewenangan hukum dalam konteks global (Dewanta 2018).

Secara keseluruhan, teori kewenangan hukum memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana hukum dan kekuasaan berfungsi dalam masyarakat. Dengan mengeksplorasi sumber, legitimasi, dan dinamika kewenangan, teori ini membantu kita menilai keadilan dan efektivitas sistem hukum yang ada. Dalam praktiknya, penerapan teori kewenangan hukum berkontribusi pada pembentukan kebijakan publik yang adil dan penegakan hukum yang efektif, serta pada pembangunan sistem pemerintahan yang responsif dan bertanggung jawab terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Pilar utama negara hukum yaitu asas legalitas, maka berdasarkan prinsip ini tersirat bahwa kewenangan pemerintah berasal dari peraturan perundang-undangan, yaitu sumber kewenangan bagi pemerintah yaitu peraturan perundang-undangan.

Cara memperoleh wewenang pemerintahan dalam kepustakaan hukum administrasi sering dikatakan juga sebagai sumber memperoleh wewenang. Berdasarkan ke dua istilah yang menunjuk pada sasaran dan makna yang sama tersebut, maka cara untuk memperoleh wewenang pemerintahan (sumber wewenang) secara umum dapat diperoleh melalui cara-cara atribusi, delegasi, dan kadang-kadang juga mandat yang ditempatkan sebagai cara tersendiri. Setiap penggunaan wewenang pemerintahan (tindak pemerintahan) dengan demikian disyaratkan harus bertumpu atas kewenangan yang sah (keabsahan).

Secara konsepsional, arti penegakan hukum terletak pada kegiatan menyasrakan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan di dalam kaidah-kaidah yang mantap dan mengejawantah dan sikap tindak sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir, untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup.² Pokok penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor yang mungkin mempengaruhinya.

Faktor-faktor tersebut mempunyai arti yang netral, sehingga dampak positif atau negatifnya terletak pada isi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor aturannya (Undang-undang)

Suatu aturan hukum harus memenuhi 2 (dua) asas agar hukum itu dapat di jalankan dan di patuhi oleh masyarakat yaitu asas pembentukan hukum dan berlakunya kekuatan hukum

2. Faktor penegak hukum

Ruang lingkup dari istilah “penegakan hukum” disini dibatasi yaitu mencakup mereka yang langsung berkecimpung dibidang penegakan hukum saja yang tidak hanya mencakup *Law Enforcement* akan tetapi juga *Peace Maintenance*. Kalangan tersebut mencakup kehakiman, kejaksaan, kepolisian, kepengacaraan, dan pemasyarakatan

3. Faktor sarana atau fasilitas

² Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm. 5.

Sarana atau fasilitas yang dimaksud mencakup tenaga manusia yang berpendidikan dan terampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai, keuangan yang cukup dan lain-lain.

4. Faktor Masyarakat

Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat.

5. Kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia untuk memenuhi kehidupannya dengan cara belajar yang semuanya tersusun dalam kehidupan bermasyarakat.³

Kelima faktor paling berkaitan dengan erat, karena secara umum merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari pada efektivitas penegakan hukum.

2. Unsur Penegakan Hukum Administrasi Negara

Penegakan hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Dalam hal ini hukum yang ada telah dilanggar harus ditegakkan. Melalui penegakan hukum inilah menjadi kenyataan. Dalam menegakan hukum ada tiga unsur yang harus diperhatikan.⁴

a. Kepastian Hukum (*rechssicherheit*)

Hukum harus dilaksanakan dan ditegakan. Setiap orang mengharapkan dapat ditetapkannya hukum dalam hal terjadi peristiwa yang konkrit. Bagaimana hukumnya itulah yang harus berlaku, pada dasarnya tidak boleh menyimpang: *fiat justitia et preat mundux* (meskipun dunia akan runtuh, hukum harus ditegakan). Itulah yang diinginkan oleh kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan perlindungan terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti seorang akan memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

b. Manfaat (*zweckmassigkeit*)

Masyarakat mengharapkan dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hikmahnya dilaksanakan atau ditegakan timbul keserahan didalam keresahan didalam masyarakat.

c. Keadilan (*gerechtigheit*)

Masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan diperhatikan. Dalam pelaksanaan dan penegakan hukum harus adil. Hukum tidak identik dengan keadilan, hukum itu bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan. Barang siapa yang mencuri harus dihukum, tanpa membedakan siapa yang mencuri. Sebaiknya keadilan bersifat subyektif. Individualistis, dan tidak menyamaratakan.

3. Jenis – Jenis Sanksi Hukum Administrasi Negara

³ *Ibid.*, hlm. 8.

⁴ Satjipto Raharjo, *Penegakan Hukum Sebagai Tinjauan Sosiologi*, Genta Publishing, Yogyakarta, 2009, hlm. 25.

- a. Paksaan pemerintah (*bestuursdwang*)
- b. Penarikan kembali keputusan yang menguntungkan (izin, pembayaran, subsidi)
- c. Denda administrasi
- d. Uang paksa (*dwangsom*)

Jenis sanksi administrasi dapat dilihat dari segi sasarannya terbagi atas 3 jenis:

- a. Sanksi reparatoir sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma, yang ditujukan untuk mengembalikan pada kondisi semula sebelum terjadinya pelanggaran, misalnya (*bestuursdwang, dwangsm*)
- b. Sanksi punitive artinya sanksi yang ditujukan untuk memberikan hukuman pada seseorang, misalnya adalah berupa denda administrative.
- c. Sanksi regresif adalah sanksi yang terdapat pada ketetapan yang diterbitkan.⁵

UPTD Ketenagakerjaan Kota Serang dan Kota Cilegon berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. UPTD ini berfungsi sebagai unit pelaksana teknis yang bertugas memberikan pelayanan terkait ketenagakerjaan, seperti penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, hingga pengawasan terhadap hak-hak pekerja. Di Kota Serang, UPTD Ketenagakerjaan berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program-program pelatihan vokasi yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal dalam menghadapi dinamika pasar kerja.

UPTD Ketenagakerjaan Kota Cilegon juga memegang peranan penting, terutama mengingat kota ini merupakan kawasan industri besar di Banten. Kota Cilegon dikenal dengan sektor industri baja, sehingga kebutuhan akan tenaga kerja terampil sangat tinggi. UPTD Ketenagakerjaan di sini juga terlibat dalam penyaluran tenaga kerja ke perusahaan-perusahaan industri, memberikan bimbingan karir, serta memastikan bahwa proses ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdiri dari Dinas Induk dan Dua Unit Pelaksana Teknis yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas/UPTD. Latihan Kerja Provinsi Banten Dan Unit Pelaksana Teknis Dinas/UPTD. Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Banten.

Pelaksanaan Kewenangan Pengawasan Ketenagakerjaan UPTD Kota Serang Dan Kota Cilegon Dalam Mengawasi Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja Ditinjau Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.33 Tahun 2016.

⁵ Riawan Tjandra, *Op. Cit.*

A. Jumlah Pengawasan Ketenagakerjaan Ke Perusahaan Tahun 2017- 2022

NO	KABUPATEN/KOTA	TAHUN					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Kabupaten Pandeglang	-	-	-	20	13	5
2	Kabupaten Lebak	-	-	-	15	8	-
3	Kabupaten Serang		276	250	157	168	54
4	Kabupaten Tangerang	2.119	1.464	1.033	451	293	432
5	Kota Serang	-	-	-	100	250	100
6	Kota Cilegon	-	-	-	165	500	190
7	Kota Tangerang	928	997	813	82	490	158
8	Kota Tangerang Selatan	446	411	411	28	115	64
	JUMLAH	3.513	3.148	1.507	1.008	1.837	1.003

Tabel 3.2 menjelaskan jumlah pengawasan ke perusahaan Tahun 2017-2022 sebagai berikut, tahun 2017 pengawasan ke perusahaan di Kabupaten Pandeglang sebanyak 0 perusahaan, Kabupaten Lebak sebanyak 0 perusahaan, Kabupaten Serang sebanyak 0 perusahaan, Kabupaten Tangerang sebanyak 2.119 perusahaan, Kota Serang sebanyak 0 perusahaan, Kota Cilegon sebanyak 0 perusahaan, Kota Tangerang sebanyak 928 perusahaan dan Kota Tangerang Selatan sebanyak 466 perusahaan. Jumlah pengawasan ke perusahaan Tahun 2017 sebanyak 3.513 perusahaan.

Tahun 2018 pengawasan ke perusahaan di Kabupaten Pandeglang sebanyak 0 perusahaan, Kabupaten Lebak sebanyak 0 perusahaan, Kabupaten Serang sebanyak 276 perusahaan, Kabupaten Tangerang sebanyak 1.464 perusahaan, Kota Serang sebanyak 0 perusahaan, Kota Cilegon sebanyak 0 perusahaan, Kota Tangerang sebanyak 997 perusahaan dan Kota Tangerang Selatan sebanyak 411 perusahaan. Jumlah pengawasan ke perusahaan Tahun 2018 sebanyak 3.148 perusahaan.

Tahun 2019 pengawasan ke perusahaan di Kabupaten Pandeglang sebanyak 0 perusahaan, Kabupaten Lebak sebanyak 0 perusahaan, Kabupaten Serang sebanyak 250 perusahaan, Kabupaten Tangerang sebanyak 1.033 perusahaan, Kota Serang sebanyak 0 perusahaan, Kota Cilegon sebanyak 0 perusahaan, Kota Tangerang sebanyak 813 perusahaan dan Kota Tangerang Selatan sebanyak 411 perusahaan. Jumlah pengawasan ke perusahaan Tahun 2019 sebanyak 2.507 perusahaan.

Tahun 2020 pengawasan ke perusahaan di Kabupaten Pandeglang sebanyak 20 perusahaan, Kabupaten Lebak sebanyak 15 perusahaan, Kabupaten Serang sebanyak 157 perusahaan, Kabupaten Tangerang sebanyak 451 perusahaan, Kota Serang sebanyak 100 perusahaan, Kota Cilegon sebanyak 165 perusahaan, Kota Tangerang sebanyak 82 perusahaan dan Kota Tangerang Selatan sebanyak 18 perusahaan. Jumlah pengawasan ke perusahaan Tahun 2020 sebanyak 1.008 perusahaan.

Tahun 2021 pengawasan ke perusahaan di Kabupaten Pandeglang sebanyak 13 perusahaan, Kabupaten Lebak sebanyak 8 perusahaan, Kabupaten Serang sebanyak 168 perusahaan, Kabupaten Tangerang sebanyak 293 perusahaan, Kota Serang sebanyak 250 perusahaan, Kota Cilegon sebanyak 500 perusahaan, Kota Tangerang sebanyak 490 perusahaan dan Kota Tangerang Selatan sebanyak 115 perusahaan. Jumlah pengawasan ke perusahaan Tahun 2021 sebanyak 1.837 perusahaan. Di Tahun 2022 pengawasan ke perusahaan di Kabupaten Pandeglang sebanyak 5 perusahaan, Kabupaten Lebak sebanyak 0 perusahaan, Kabupaten Serang sebanyak 54 perusahaan, Kabupaten Tangerang sebanyak 432 perusahaan, Kota Serang sebanyak 100 perusahaan, Kota Cilegon sebanyak 190 perusahaan, Kota Tangerang sebanyak 158 perusahaan dan Kota Tangerang Selatan sebanyak 64 perusahaan. Jumlah pengawasan ke perusahaan Tahun 2022 sebanyak 1.003 perusahaan.

B. Jumlah Perusahaan yang Melakukan Penangguhan Upah dan Jaminan Sosial Tahun 2017-2021

NO	PROVINSI	2017		2018		2019		2020		2021	
		Mengajukan	Disetujui								
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
-	Provinsi Banten	78	72	71	67	69	68	74	71	147	113

Berdasarkan tabel 4.1 perusahaan yang melakukan penangguhan upah dan jaminan sosial Tahun 2017-2021 sebagai berikut :

Tahun 2017 jumlah pengajuan penangguhan upah dan jaminan sosial sebanyak 78 pengajuan, disetujui sebanyak 72 pengajuan dan 6 pengajuan di tolak. Di Tahun 2018 jumlah pengajuan penangguhan upah dan jaminan sosial sebanyak 71 pengajuan, disetujui sebanyak 67 pengajuan dan 4 pengajuan di tolak.

Tahun 2019 jumlah pengajuan penangguhan upah dan jaminan sosial sebanyak 69 pengajuan, disetujui sebanyak 68 pengajuan dan 1 pengajuan di tolak. Di Tahun 2020 jumlah pengajuan penangguhan upah dan jaminan sosial sebanyak 74 pengajuan, disetujui sebanyak 71 pengajuan dan 3 pengajuan di tolak. Tahun 2021 jumlah pengajuan penangguhan upah dan jaminan sosial sebanyak 147 pengajuan, disetujui sebanyak 133 pengajuan dan 14 pengajuan di tolak

Terlihat bahwa Pelanggaran perusahaan terkait pengupahan dan jaminan sosial sering terjadi karena minimnya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Banyak perusahaan, terutama di sektor informal atau perusahaan kecil, menganggap kewajiban ini sebagai beban tambahan yang membebani biaya operasional mereka. Sebagai hasilnya, mereka cenderung memberikan upah di bawah standar yang ditetapkan oleh pemerintah, baik karena kurangnya pengetahuan tentang ketentuan yang berlaku maupun kesengajaan untuk menghemat biaya tenaga

kerja. Ini terutama terjadi di wilayah dengan pengawasan yang lemah, di mana perusahaan merasa kecil kemungkinan akan diawasi atau diberi sanksi.⁶

Penyedia jasa *outsourcing* sering kali terlibat dalam pelanggaran terkait pengupahan dan jaminan sosial. Perusahaan *outsourcing* sering tidak mendaftarkan pekerjaannya pada program jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, meskipun ini diwajibkan oleh undang-undang. Salah satu alasan utama adalah model kontrak kerja yang bersifat sementara atau jangka pendek, yang membuat perusahaan *outsourcing* merasa tidak perlu menanggung biaya tambahan untuk jaminan sosial bagi pekerja mereka. Akibatnya, pekerja *outsourcing* tidak mendapatkan perlindungan yang memadai, meskipun mereka bekerja di sektor-sektor yang rentan terhadap risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja.

Terakhir, rendahnya kesadaran dan keberanian pekerja untuk melaporkan pelanggaran juga berkontribusi terhadap tingginya angka pelanggaran terkait pengupahan dan jaminan sosial. Banyak pekerja, terutama di sektor *outsourcing*, merasa takut kehilangan pekerjaan jika mereka melaporkan ketidakadilan yang mereka alami. Ketakutan akan retaliasi dari perusahaan dan kurangnya pengetahuan tentang hak-hak mereka membuat pelanggaran ini sering kali tidak terdeteksi atau tidak dilaporkan. Akibatnya, pelanggaran terus terjadi, dan hak-hak pekerja tidak terpenuhi.

Dasar Hukum Kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Pada UPTD Pengawasan Kota Cilegon Dan Kota Serang Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Banten Dalam Mengawasi Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja Bagi Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Melalui Permenaker No. 33 Tahun 2016, pemerintah pusat mengatribusikan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan kepada UPTD yang berada di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi. Dalam hal ini, UPTD diberikan mandat untuk melaksanakan tugas-tugas pengawasan, pembinaan, dan penegakan hukum terkait ketenagakerjaan di wilayah provinsi masing-masing. Kewenangan ini bersifat atribusi karena berasal dari peraturan resmi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, bukan melalui pelimpahan tugas (delegasi) atau mandat (mandat).

Pengawasan ketenagakerjaan adalah salah satu fungsi penting yang dijalankan oleh dinas ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa peraturan dan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dipatuhi oleh semua pihak. Dalam menjalankan tugas ini, dinas ketenagakerjaan bekerja sama dengan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan. Kerja sama ini penting untuk menjamin bahwa semua bentuk pelanggaran ketenagakerjaan dapat diidentifikasi dan ditangani secara efektif. Salah satu bentuk pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu terkait jaminan sosial bagi pekerja alih daya.

Hassan Shadhily menerjemahkan wewenang (authority) sebagai hak atau kekuasaan memberikan perintah atau bertindak untuk mempengaruhi tindakan orang lain, agar sesuatu dilakukan sesuai dengan yang diinginkan. Kewenangan memiliki kedudukan penting dalam

⁶ Hasil Wawancara dengan Tri Budi Winarsih, Selaku Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di kantor UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Serang Cilegon pada tanggal 25 September 2024, Pukul 15.45 WIB.

kajian Hukum Tata Negara dan Administrasi Negara. Kedudukan kewenangan ini begitu penting sehingga F.A.M. Storink dan J.G. Steenbeek menyebutnya sebagai konsep inti dalam Hukum Tata Negara dan Hukum Administrasi Negara.

Kewenangan yang diberikan dalam bentuk atribusi merujuk pada pemberian kewenangan yang secara langsung diatur oleh peraturan perundang-undangan, di mana suatu lembaga atau instansi diberikan wewenang oleh hukum untuk melaksanakan fungsi-fungsi tertentu. Dalam konteks pemberian kewenangan kepada UPTD Ketenagakerjaan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi, pemberian kewenangan melalui atribusi ini sangat relevan karena kewenangan UPTD berasal langsung dari peraturan perundang-undangan yang diatur oleh pemerintah pusat melalui regulasi seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016.

UPTD Pengawas Ketenagakerjaan Kota Serang Kota Cilegon dalam melaksanakan pengawasan dalam mengawasi perlindungan jaminan sosial pekerja bagi pekerja alih daya (outsourcing) berpedoman pada Undang-undang 13 Tahun 2003. Pada Undang-undang ini dijelaskan pada pasal 99 ayat (1) sebagai berikut:

setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam memberikan perlindungan yang menyeluruh kepada para pekerja dan keluarganya, guna menjamin kesejahteraan dan keamanan mereka dalam menjalankan tugasnya.

Pasal ini dijelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak untuk mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja. Namun, meskipun telah diatur secara hukum, masih sering ditemukan berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya. Beberapa kasus menunjukkan adanya kelalaian dalam pemenuhan hak pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi sudah jelas, implementasinya masih memerlukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih baik. Maka dari itu perlu adanya pengawasan ketenagakerjaan yang lebih mendalam untuk menangani permasalahan ini.

Pengawasan Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 178 ayat (1) yang berbunyi:

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Pasal tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan kepengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin jaminan sosial bagi pekerja dilaksanakan oleh dinas provinsi, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. Tugas pengawasan ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap perusahaan di wilayah tersebut memenuhi kewajiban mereka dalam mendaftarkan pekerja ke dalam program jaminan sosial yang telah diatur oleh undang-undang. Peran aktif dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat dibutuhkan untuk menjamin hak-hak pekerja terlindungi sesuai peraturan yang berlaku.

Cara mengoptimalkan fungsi pengawasan tersebut, di setiap provinsi termasuk Banten, dibentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengawasan Ketenagakerjaan. UPTD ini bertugas untuk melakukan pemantauan, inspeksi, dan penegakan hukum terkait pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan-perusahaan yang beroperasi. Dengan adanya UPTD Pengawasan, pemerintah daerah memiliki instrumen yang lebih terstruktur dan efektif untuk menindak perusahaan yang tidak mematuhi aturan jaminan sosial bagi pekerja. Pengawasan rutin dan penanganan keluhan dari pekerja menjadi bagian penting dalam pelaksanaan tugas UPTD.

Setelah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan dibentuk, tantangan dalam pelaksanaannya masih kerap muncul. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah keterbatasan jumlah tenaga pengawas dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Hal ini menyebabkan pengawasan tidak dapat berjalan maksimal di seluruh wilayah. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas UPTD, termasuk dalam hal jumlah tenaga pengawas dan sarana pendukung, sangat diperlukan agar pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja di Provinsi Banten dan daerah lainnya dapat terjamin dengan baik.

Pelaksanaan kewenangan tersebut, UPTD Ketenagakerjaan bertindak sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah dalam menjalankan fungsi-fungsi pengawasan terhadap kepatuhan ketenagakerjaan oleh perusahaan-perusahaan di wilayahnya. Ini mencakup pengawasan terhadap hak-hak tenaga kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta berbagai aturan lain yang berlaku dalam ketenagakerjaan. Karena kewenangan ini bersifat atribusi, UPTD memiliki dasar hukum yang kuat untuk bertindak dalam pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan.

Kewenangan UPTD pengawasan Kota Cilegon dan Kota Serang Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi banten dalam mengawasi perlindungan jaminan sosial pekerja secara rinci dijelaskan dalam Peraturan Menteri 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. merupakan aturan yang mengatur tata cara pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan pedoman yang jelas dan seragam dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, sehingga dapat menjamin kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak pekerja.

Tahapan pengawanan juga mengatur tahapan-tahapan dalam pelaksanaan pengawasan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan. Isi dari permenaker Juga ada Jenis-jenis Pengawasan: Menjelaskan berbagai jenis pengawasan yang dapat dilakukan, seperti pengawasan rutin, pengawasan tematik, dan pengawasan berdasarkan pengaduan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 memberikan kerangka kerja yang komprehensif bagi pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya peraturan ini, diharapkan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dapat menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja di Indonesia.

UPTD Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peran krusial dalam memastikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja outsourcing berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kewenangan mereka mencakup pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan pengguna jasa outsourcing dan perusahaan penyedia jasa outsourcing dalam memenuhi kewajiban memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. Pengawasan ini meliputi pendaftaran pekerja ke dalam program jaminan sosial, pembayaran iuran secara tepat waktu, serta memastikan pekerja menerima manfaat jaminan sosial yang seharusnya.

UPTD Pengawas Ketenagakerjaan juga berwenang melakukan tindakan korektif terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan, seperti teguran, peringatan, hingga sanksi administratif lainnya. Dengan demikian, keberadaan UPTD Pengawas Ketenagakerjaan sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja outsourcing dan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan layak.

banyaknya pelanggaran yang sering dilakukan oleh penyedia kerja alih daya (outsourcing) mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan yang seharusnya dilindungi oleh undang-undang. Salah satu pelanggaran utama adalah ketidakpatuhan terhadap perjanjian

kerja, di mana penyedia alih daya tidak memberikan kontrak kerja yang jelas atau memadai kepada pekerja, seperti dalam hal durasi kontrak, upah, dan jaminan sosial. Selain itu, banyak penyedia kerja alih daya yang tidak mematuhi aturan upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga pekerja sering menerima upah di bawah standar yang layak. Hal ini tentu merugikan pekerja karena tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan terkait upah minimum regional atau sektoral.

Pelaksanaan Pegawai pengawas ketenagakerjaan mempunyai wewenang dalam melaksanakan tugas pengawasan. Dalam Peraturan Menteri Nomor 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 7 ayat (1) menyebutkan bahwa Pengawas Ketenagakerjaanajib. Menyusun rencana kerja Pengawas ketenagakerjaan. Rencana kerja Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan memuat kegiatan:

- a. Pembinaan Ketenagakerjaan;
- b. Pemeriksaan Ketenagakerjaan;
- c. Pengujian Ketenagakerjaan; dan/atau
- d. Penyidikan Tindak Pidana Ketenagakerjaan.

Pelanggaran lain yang sering terjadi adalah pengabaian jaminan sosial tenaga kerja, seperti BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Banyak penyedia kerja alih daya yang tidak mendaftarkan pekerjanya pada program jaminan sosial, sehingga pekerja tidak mendapatkan perlindungan dalam hal kesehatan, kecelakaan kerja, atau jaminan hari tua. Selain itu, pengabaian hak-hak normatif lainnya seperti cuti tahunan, cuti sakit, atau jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan juga sering menjadi persoalan dalam praktek outsourcing.

Pelanggaran terhadap status pekerja tetap juga sering terjadi. Banyak perusahaan menggunakan pekerja alih daya untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan berkelanjutan, padahal undang-undang mengharuskan penggunaan tenaga kerja alih daya hanya untuk pekerjaan penunjang yang tidak terkait langsung dengan bisnis inti perusahaan. Hal ini bertentangan dengan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan dan menempatkan pekerja dalam kondisi yang tidak pasti secara hukum. Akibatnya, banyak pekerja alih daya yang kehilangan hak-hak sebagai pekerja tetap, seperti pesangon atau perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.

Penyedia alih daya sering kali tidak memberikan pelatihan yang memadai bagi pekerjanya, sehingga pekerja tidak dibekali dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan aman dan efisien. Ini bisa berdampak buruk bagi keselamatan dan kesehatan kerja, terutama di sektor-sektor berisiko tinggi. Pelanggaran-pelanggaran ini menunjukkan perlunya pengawasan ketat dari pemerintah dan peningkatan kepatuhan penyedia alih daya terhadap aturan ketenagakerjaan yang berlaku agar hak-hak pekerja terlindungi dengan baik.

IV. SIMPULAN

Pelaksanaan kewenangan pegawai pengawas ketenagakerjaan pada UPTD Pengawasan Kota Cilegon dan Kota Serang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten dalam mengawasi perlindungan jaminan sosial pekerja bagi pekerja alih daya melalui Permenaker No. 33 Tahun 2016 dilaksanakan melalui atirubusi. Pemerintah pusat mengatribusikan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan kepada UPTD yang berada di

bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi. Kewenangan ini bersifat atribusi karena berasal dari peraturan resmi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Pengawasan ketenagakerjaan terkait perlindungan jaminan sosial bagi pekerja alih daya, sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan undang-undang. Kewenangan UPTD pengawasan Kota Cilegon dan Kota Serang Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi banten dalam mengawasi perlindungan jaminan sosial pekerja secara rinci dijelaskan dalam Peraturan Menteri 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Aturan tersebut mengatur tata cara pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan pedoman yang jelas dan seragam dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan, sehingga dapat menjamin kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak pekerja. Meskipun ada regulasi yang mengatur, berbagai pelanggaran masih sering terjadi, seperti ketidakpatuhan dalam pendaftaran pekerja ke dalam program jaminan sosial, pengabaian hak-hak normatif, serta penyalahgunaan status pekerja alih daya untuk pekerjaan tetap. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kapasitas dan sumber daya UPTD serta kesadaran hukum di kalangan pekerja untuk memperkuat perlindungan hak-hak mereka

V. UCAPAN TERIMAKASIH (OPSIONAL)

Penyelesaian artikel ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini saya ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sedalam dalamnya. Pertama-tama, ucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kelancaran dalam menyelesaikan artikel ini. Selanjutnya, terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yang telah mendidik dan membesarkan peneliti serta telah memberikan kepercayaan, dorongan moril, spiritual dan materil kepada peneliti.

Ucapan terima kasih ini peneliti sampaikan kepada yang terhormat Ibu Ikomatussuniah, S.H., M.H., Ph.D., selaku dosen pembimbing I dan Bapak Ahmad Rayhan, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing II yang berkenan meluangkan waktu serta memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berguna dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Rizkia, Amanda, and Suci Rahmawati. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Anti Monopoli Dan Persaingan Bisnis Tidak Sehat : Globalisasi Ekonomi, Persaingan Usaha, Dan Pelaku Usaha. (Literature Review Etika)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2(5): 631-43. doi:10.31933/jimt.v2i5.572.
- Dewanta, Ilham Putra. 2018. "Implementasi Prinsip Non-Intervensi Sebagai Asean Way Dan Implikasinya Terhadap Penyelesaian Sengketa Secara Damai Atas Pelanggaran Ham Di Negara-Negara Anggota." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.: 179. https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/13030/Skripsi_ILHAM_PUTRA_DEWANTA_14410553.pdf?sequence=1.
- Machmud, Syahrul. 2017. "Tindakan Preventif Dan Represif Non-Yustisial Penegakan Hukum Administrasi Oleh Eksekutif." *Jurnal Hukum Media Justisia Nusantara* 7(2): 62-77.
- Noviansyah, Azizi. 2019. "Pelaksanaan Prinsip Kepesertaan Bersifat Wajib Pada Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan." *Solusi* 17(3): 203-22. doi:10.36546/solusi.v17i3.215.
- Nur, Sri, and Hari Susanto. 2020. "Metode Perolehan Dan Batas-Batas Wewenang Pemerintahan." *Online Administrative Law & Governance Journal* 3(3): 2621-2781.

- Octavian, Verri, and Pandi Septiawan. 2021. "Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Pekerja Proyek Konstruksi Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Di PT. Cipta Mutu Konstruksi Kota Depok." *Pamulang Law Review* 4(2): 243-56. doi:10.32493/palrev.v4i2.17760.
- Rahmah, Uul Fathur. 2023. "Kewenangan Direksi Dalam Pengurusan Perseroan Terbatas." *Lex Economica Journal* 1(1): 55-67.
- Soekanto, S. (2008). *Faktor Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Raharjo, S. (2009). *Penegakan Hukum suatu tinjauan sosiologis*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan