

PRO DAN KONTRA PASAL TENTANG *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Samud, Asep Saepullah

Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam
Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon
Jl. Perjuangan By Pass Sunyaragi Cirebon
email: Samudra686@gmail.com

Abstrak

Konflik atau perselisihan juga dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dimana melibatkan para pihak yang di sebut pekerja dan pengusaha. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika konflik dilandasi kekerasan maka akan mendatangkan kerugian dan permusuhan. Selama ini perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, pemogokan sampai penutupan perusahaan. Sebaiknya perselisihan dapat diselesaikan dengan damai dan saling menguntungkan. Outsourcing atau alih daya merupakan sistem yang sudah banyak digunakan pada entitas usaha. Sebagian pihak menganggap dengan outsourcing efisiensi dalam proses usaha dapat tercapai, tetapi bagi sebagian pihak yang lain, outsourcing justru dianggap merugikan buruh. Secara yuridis, telah ada beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengakomodasi diperbolehkannya menerapkan sistem outsourcing.

Kata kunci: *Pro, Kontra, Outsourcing dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*

Conflicts or disputes can occur in the world of employment where the parties are called workers and employers. Actually conflicts or disputes between workers and employers need not be feared because conflicts can have a positive impact on the parties involved as long as the conflict is not based on a spirit of violence. If the conflict is based on violence it will bring loss and hostility. All this time disputes between workers and employers have often been resolved in anarchic ways such as violent demonstrations, arson, strikes to the closure of companies. Disputes should be resolved peacefully and mutually beneficial. Outsourcing or outsourcing is a system that has been widely used in business entities. Some parties consider that outsourcing efficiency in business processes can be achieved, but for some other parties, outsourcing is considered to be detrimental to workers. Legally, there have been several laws and regulations in Indonesia that accommodate the permissibility of implementing an outsourcing system.

Keywords: *Pros, Cons, Outsourcing and Law Number 13 Year 2003 Regarding Employment*

A. Pendahuluan

Perjanjian juga merupakan suatu tindakan yang sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam memenuhi kelangsungan hidupnya. Melalui perjanjian, satu pihak dapat mengadakan kerja sama dengan pihak lain, seperti halnya dalam dunia pekerjaan, seseorang bisa menggunakan perjanjian untuk mengikat dirinya dengan orang lain, dan perjanjian itu disebut perjanjian kerja. Seperti halnya perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, dan hak dan kewajiban para pihak.¹

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan dengan tujuan agar para tenaga kerja dan buruh dapat terpenuhi hak-hak dan mendapatkan perlindungan yang mendasar serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut perjanjian kerja itu bersifat memaksa, artinya para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Aturan tersebut telah diatur sedemikian rupa agar tercipta hubungan antara pihak buruh dan

perusahaan yang harmonis dan saling tidak merugikan.²

Di Indonesia, pasca proklamasi sampai tahun 1946, urusan Ketenagakerjaan menjadi bagian dari Kementerian Sosial. Pada tahun 1947, berdasarkan Maklumat Presiden No. 7/1947 tentang Susunan Kabinet, ditetapkan Kementrian Perburuhan dengan Menteri Muda Perburuhan. Politik perburuhan pada masa ini merupakan kelanjutan dari politik perburuhan yang ada dalam jawatan perburuhan di Kementerian Sosial, yaitu untuk menuntaskan urusan-urusan yang berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja dan kesempatan kerja, jaminan sosial, perselisihan perburuhan. Selain itu juga ada persoalan mengenai organisasi perburuhan, pemberian pekerjaan dan sokongan pengangguran, dan urusan-urusan lain mengenai hubungan kerja dan penempatan tenaga.³

Kondisi perekonomian yang terpuruk telah memaksa pemerintah dan dunia usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha yang kondusif agar mampu membuka peluang investasi baru dan atau mempertahankan/memajukan usaha-usaha yang telah ada. Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang

¹ Nafila dan Erlin Kristine, *Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah "Kesenjangan Penerimaan"*, Jurnal Hukum Novelty Vol. 8 No. 2, Agustus 2017, . 253

² Triyono, *Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha*. Jurnal Kependudukan Indonesia, 2011, . 49-50

³ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010), . 23.

memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.⁴

Seiring dilegalkannya praktik *outsourcing*, Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menuai banyak kontroversi. Di tengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh. Namun, Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli masyarakat. Sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara

perusahaan pemberi kerja (*principal*) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan *outsourcing*). Dalam praktiknya, perusahaan *principal* menetapkan kualifikasi dan syarat-syarat kerja dan atas dasar itu perusahaan *outsourcing* merekrut calon tenaga kerja. Hubungan hukum pekerja bukan dengan perusahaan *principal* akan tetapi dengan perusahaan *outsourcing*. Dalam kaitannya dengan ini, ada tiga pihak dalam sistem *outsourcing* yaitu perusahaan *principal* (pemberi kerja), perusahaan *outsourcing* (penyedia tenaga kerja), dan tenaga kerja.⁵

Sistem *outsourcing* ini tidak sepenuhnya dapat diterima oleh beberapa kalangan. Berbagai penolakan tersebut dikeluarkan dengan alasan hak para pekerja *outsourcing* dengan para pekerja di perusahaan dimana mereka ditempatkan tidak setara. Padahal dalam bekerja mereka dituntut melakukan hal yang sama dengan pekerja tetap. Ada beberapa alasan penolakan, karena banyak sekali terjadi penyimpangan dalam sistem *outsourcing*.⁶

Harus diakui bahwa pekerja atau buruh sangat membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, sementara perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang murah agar perusahaannya tetap eksis di tengah keadaan ekonomi seperti sekarang. Hubungan saling membutuhkan itu menjadi benih perseteruan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, jika kedua pihak mengerti akan kebutuhan masing-masing, konflik memang tidak bermunculan. Namun ketika pekerja merasa dirugikan jaminan sosial dan

⁴ Wirawan, Rubrik Hukum Terpogong: Apa yang Dimaksud dengan Sistem Outsourcing? <http://www.pikiranrakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

⁵ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, (Jakarta: Forum Sahabat, 2008), h. 1.

⁶ Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, . 3-4

kesejahteraannya, serta mengalami pemutusan hubungan kerja, perusahaan bisa terlindung dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau PKWT.⁷

Problematika mengenai *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

B. Konsep *Outsourcing*

Istilah *outsourcing* dalam Bahasa Indonesia disebut juga sistem alih daya. Dalam sistem ini terdapat hubungan *tripartite* antara perusahaan pemberi kerja (*principal*), perusahaan alih daya (*vendor*) dan pekerja.⁸

Sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman tenaga kerja (*uitzendverhouding*) dimana pekerja/buruh dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberikan oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja.

Dalam hubungan kontrak kerja *outsourcing* ini, Perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) memberikan pekerjaan kepada Perusahaan penerah tenaga kerja/alih daya (*vendor*), kemudian *vendor* memberikan pekerjaan tersebut kepada pekerja/buruh

(*labor*), Dalam hal ini pekerja mempunyai hubungan kerja dengan *vendor* (saja) sedangkan antara pekerja dengan *principal* tidak ada hubungan kerja secara langsung meskipun pelaksanaan pekerjaannya tersebut pada Perusahaan *principal*.

Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* Indonesia menyebutkan *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, dan merupakan aktivitas pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).⁹

Maurice F Greaver, dalam *Strategic Outsourcing, A Structured Approach to Outsourcing: Decisions and Initiatives*, mendefinisikan *outsourcing* sebagai: “*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.*” Menurut Greaver, *outsourcing* (Alih Daya) adalah tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama.¹⁰

Pengertian atau definisi *outsourcing* dalam hubungan kerja tidak ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, akan tetapi dalam Pasal 64 Undang-Undang tersebut dinyatakan bahwa perusahaan dapat

⁷ Alfredo Risano, Makalah: Pengantar Ilmu Hukum: *Outsourcing*, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2006), . 65

⁸ Abdul Khakim, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009), . 65

⁹ Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, (Jakarta: Elex Media Computindo, 2003), . 2

¹⁰ Maurice Greaver dalam Nur Cahyo, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, (Sepok: Tesis Magister Hukum FHUI, 2006), . 57

menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa system *outsourcing* adalah hubungan kerja fleksibel yang berdasarkan pengiriman atau peminjaman pekerja.¹¹

Robert A. Nisbet dalam bukunya *Social Change and History* menyebutkan bahwa perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan pekerja. Pengertian hak milik yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang, juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, karena sekarang barang siapa yang memiliki alat-alat produksi bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai pekerja. Hal ini yang melandasi pandangan bahwa nasib pekerja ditentukan oleh perusahaan. Bahkan dewasa ini muncul istilah baru dalam bidang ketenagakerjaan yang disebut *outsourcing*.¹²

Pada awalnya *outsourcing* muncul sebagai akibat globalisasi ekonomi, persaingan usaha ketat, tuntutan pasar, fleksibilitas ekonomi dan efisiensi manajemen. Krisis ekonomi yang melanda dunia menuntut upaya pemulihan dengan dana yang besar. Keterbatasan dana mendorong pemerintah menarik investor asing

maupun pinjaman luar negeri. Jaminan kepercayaan diperoleh apabila Indonesia berkomitmen menjalankan isu-isu yang ramai disuarakan dalam kancah internasional. Salah satunya isu demokratisasi yang akan berimbas pada kebijakan ketenagakerjaan. IMF mengajukan dua solusi bagi Indonesia untuk mengatasi krisis, yaitu pertama dengan memberikan potongan pajak bagi dunia usaha, dan kedua menerapkan sistem pasar kerja yang fleksibel.¹³

Sistem ini melarang dunia usaha menerapkan aturan ketenagakerjaan yang kaku. Perekrutan dan pemberhentian pekerja harus fleksibel karena merupakan syarat utama bertahannya suatu usaha. Apabila produksi meningkat, perusahaan akan merekrut pekerja yang baru. Demikian sebaliknya, jika permintaan berkurang, perusahaan dapat memberhentikan pekerja untuk mengurangi biaya produksi. Fleksibilitas ini bisa diwujudkan melalui sistem *outsourcing*.

Kondisi perburuhan Indonesia saat ini sangat rentan, penuh ketidakpastian dan kapan saja buruh dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK). Beberapa pihak *menganggap* sistem *outsourcing* merupakan sistem yang memberikan ketidakpastian status bagi buruh, sehingga mereka selalu berada di dalam ancaman PHK.¹⁴ Bahkan, tidak salah pula jika *outsourcing* ini dianggap

¹¹ HP. Radjagukguk, *Kepastian Hukum Untuk Pekerja Outsourcing*, Makalah, . 20.

¹² Robert A. Nisbet, *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*. (London: Oxford University Press, 1972), . 97

¹³ Muhtar Habibi, *Gemuruh Buruh Di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*. (Yogyakarta: Gava Media, 2009), . 7

¹⁴ Utomo, St. Laksanto, *Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Lex Publica, Vol 1 2014, . 9

sebagai sebuah mekanisme yang menciptakan viktimisasi struktural.¹⁵

Dalam kriminologi, viktimisasi struktural merupakan sebuah konsep untuk menjelaskan proses terjadinya korban kejahatan yang bersifat sistemik, di mana negara sebagai pihak yang memegang kendali kekuasaan punya peran dalam proses tersebut. Artinya, viktimisasi struktural merupakan proses munculnya korban yang berakar dari stratifikasi, nilai-nilai, dan institusi-institusi yang terdapat dalam masyarakat, termasuk institusi atau lembaga dalam pengertian negara atau hukum. Dengan demikian, realitas viktimisasi struktural berada dalam dimensi terselubung yang secara fisik tidak tampak sebagaimana kejahatan konvensional.¹⁶

Dalam viktimisasi struktural, dalam konteks *outsourcing*, maka subjek yang menjadi korbannya ialah para buruh yang bekerja dalam sistem *outsourcing* tersebut. Mereka cenderung tidak berdaya (tidak memiliki posisi tawar), bahkan tidak mengetahui realitas dirinya sendiri sebagai korban, sehingga akan selalu berada dalam posisi menerima kenyataan yang ada.

Sistem *outsourcing* semakin marak dilakukan oleh para pengusaha. Data dari beberapa kajian menunjukkan bahwa penggunaan buruh *outsourcing* jumlahnya sudah mencapai lebih dari 50% bila dibandingkan dengan

persentase buruh bukan *outsourcing*.¹⁷ Banyaknya penggunaan buruh *outsourcing* itu tidak terlepas dari peluang yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang di dalamnya mengakomodasi sistem *outsourcing*. Padahal kebolehan seperti itu justru memberikan peluang kepada para pengusaha untuk tidak melakukan amanat dalam Pembukaan serta Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Konstitusi Indonesia telah mengamanatkan sekaligus menjamin bahwa setiap warga negara kedudukannya sama dalam hukum dan pemerintahan, serta mereka berhak pula atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

C. Analisis dan Pembahasan

1. Kontroversi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Melanggar Hak-hak Tenaga Kerja

Pengesahan UUK menjadi landasan maraknya *outsourcing*. Pada awalnya, Undang-Undang tersebut dibentuk dengan tujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam melaksanakan *outsourcing* serta menjadi acuan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Namun kenyataannya, implementasi UUK ternyata belum mampu mengakomodasi hak-hak pekerja bahkan menimbulkan permasalahan baru. *Outsourcing* banyak dilakukan oleh perusahaan untuk menekan biaya tenaga kerja dengan perlindungan yang diberikan sangat terbatas. Akibatnya, praktik

¹⁵ Abdul Munir, *Viktimisasi Struktural terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang, Provinsi Banten)*. Jurnal Sosiologi, vol 2 2014, . 90

¹⁶ Abdul Munir, *Viktimisasi Struktural terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang, Provinsi Banten)*. . 74

¹⁷ Elga Andina, *Ketidakpuasan Buruh Alih Daya*. Info Singkat Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Infaormasi Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2013, . 9

outsourcing menimbulkan keresahan di kalangan pekerja.

Kebijakan *outsourcing* di Indonesia mengacu pada prinsip *core* dan *noncore* bisnis. Artinya, pekerja *outsourcing* hanya diperbolehkan untuk bidang-bidang pekerjaan penunjang yang bukan pekerjaan utama. Tetapi demi efisiensi perusahaan, banyak perusahaan yang menyerahkan pekerjaan utama yang berkaitan langsung dengan proses produksi perusahaan kepada pekerja *outsourcing*, sementara hak-hak yang diterima pekerja *outsourcing* berbeda dengan pekerja tetap perusahaan karena hubungan hukum hanya terjadi dengan perusahaan penyedia tenaga kerja sehingga perusahaan pengguna merasa tidak berkewajiban memberikan hak-hak pekerja.

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).¹⁸ Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang

bekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹⁹

Outsourcing (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.²⁰

Outsourcing (Alih Daya) dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja.²¹ Pengaturan hukum *outsourcing* (Alih Daya) di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).Pengaturan tentang *outsourcing* (Alih Daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Perubahan dalam penerapan hasil teknologi modern dewasa ini banyak disebut-sebut sebagai salah satu sebab bagi terjadinya perubahan sosial, termasuk di bidang hukum ketenagakerjaan. Menurut Robert A. Nisbet dalam bukunya: *Social Change and History.*, bahwa dengan

¹⁸ Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?, <http://www.pikiranrakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

¹⁹ Muhtar Habibi, *Gemuruh Buruh Di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru.* . 90

²⁰ Artikel Outsource dipandang dari sudut perusahaan pemberi kerja, <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 4 Agustus 2006

²¹ Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

timbul perubahan di dalam susunan masyarakat yang disebabkan oleh munculnya golongan buruh. Pengertian *hak milik* yang semula mengatur hubungan yang langsung dan nyata antara pemilik dan barang juga mengalami perubahan karenanya. Sifat-sifat kepemilikan menjadi berubah, oleh karena sekarang “ barang siapa yang memiliki alat-alat produksi” bukan lagi hanya menguasai barang, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh.²²

*Outsourcing can be undertaken to varying degrees, ranging from total outsourcing to selective outsourcing. Total outsourcing may involve dismantling entire departments or divisions and transferring the employees, facilities, equipment, and complete responsibility for a product or function to an outside vendor. In contrast, selective outsourcing may target a single, time-consuming task within a department, such as preparing the payroll or manufacturing a minor component, that can be handled more efficiently by an outside specialist.*²³

Dalam perspektif hukum, menurut Satjipto Rahardjo, bahwa:

²² Robert A. Nisbet, *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*, London, Oxford University Press, 1972; Dalam: Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, (Bandung: Angkasa, 1980), . 97.

²³ McDonald, SM and Jacobs, TJ (2005) Brand Name ‘India’: The Rise of Outsourcing, *Int. J. Management Practice*, Vol. 1, No. 2, pp. 152–174

Pemilik barang hanya terikat kepada barangnya saja. Ia hanya mempunyai kekuasaan atas barang yang dimilikinya, tetapi apa yang semula merupakan penguasaan serta kontrol atas barang, atas pekerja upahan. Perubahan ini terjadi setelah barang itu berubah fungsinya menjadi kapital. Orang yang disebut sebagai pemilik, membebani orang lain dengan tugas-tugas, menjadikan orang itu sebagai sasaran dari perintah-perintahnya dan setidak-tidaknya pada masa awal-awal kapitalisme mengawasi sendiri pelaksanaan dari perintah-perintahnya. Seorang yang semula memiliki res, sekarang bisa “memaksakan” kehendaknya kepada personae.²⁴

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintah tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.²⁵

Outsourcing tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus dipandang secara jangka

²⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni, 1986), . 205.

²⁵ Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi memuat hal-hal yang dituntut untuk dilakukan revisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : Pemutusan Hubungan Kerjam Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Ijin tenaga Kerja Asing dan istirahat panjang

panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.

Problematika mengenai *outsourcing* (Alih Daya) memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

Berikut beberapa contoh yang menunjukkan bahwa *outsourcing* sangat tidak disukai oleh pelaku usaha, terutama kaum buruh :

a. Sekitar 100 buruh yang tergabung dalam Forum Pekerja Operator Head Truck melakukan unjuk rasa di Bundaran Hotel Indonesia, Jakarta Pusat, Rabu (25/11). Mereka menolak sistem kerja *outsourcing* yang diterapkan di beberapa perusahaan di Pelabuhan Tanjung Priok. Pengunjuk rasa menyatakan, perusahaan tempat mereka bekerja diduga melakukan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karena akan memberlakukan *outsourcing* pekerja yang menjadi

bagian utama dari perusahaan tersebut. Mereka menuntut perusahaan menaati Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta melakukan pengawasan kerja. Mereka mengancam akan mogok kerja selama satu minggu sejak 1 Desember mendatang.²⁶

b. Jantung Ibukota berdegub kencang. Lalu lintas di kawasan Jl.Thamrin- Sudirman, Silang Monas Jalan Medan Merdeka, hingga ke jalan-jalan arteri di sekitarnya, lumpuh total pada hari Rabu terakhir di bulan Maret 2006 lalu. Ribuan buruh dan pekerja kerah putih dari berbagai elemen organisasi serikat pekerja –Aliansi Buruh Menggugat— hari itu tumpah ruah ke jalan, mengepung Istana Negara, dengan mengusung satu tuntutan bersama: Menolak Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Penyebabnya menurut media massa adalah karena draft revisi undangundang ketenagakerjaan yang disusun oleh tim Bappenas, diantaranya memuat dua substansi, oleh para pekerja dianggap sangat merugikan.

Pertama, ketentuan siapa yang wajib diberi pesangon dan besaran pesangon. Kedua, pemberlakuan status pekerja kontrak atau *outsourcing*. Soal pesangon, dalam UU No.13 Tahun 2003 pasal 156, ditetapkan bahwa perusahaan wajib memberikan pesangon manakala terjadi PHK. Namun, ketentuan tersebut dibatasi di dalam draft revisi.

²⁶<http://soulofdistortion.wordpress.com/2018/07/30/gambaran-buruh-outsourcing/>

Pesangon hanya diberikan kepada pekerja atau buruh yang upahnya Rp.1,2 juta ke bawah. Draft revisi pasal 156 itu berbunyi: (ayat 2), Pekerja/buruh yang berhak mendapatkan pesangon adalah pekerja/buruh yang mendapat upah lebih rendah atau sama dengan satu kali penghasilan kena pajak.

Artinya, apabila terjadi PHK, maka hanya buruh rendahan yang diberi pesangon, sedang pekerja kantoran pada level menengah ke atas tidak mendapat pesangon. Hal lain yang memicu aksi demonstrasi Aliansi Buruh Menggugat, adalah soal *outsourced*, atau perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Semula *outsourced* hanya bisa diberlakukan pada jenis pekerjaan tertentu. Pasal 59 ayat 1 UU No.13 berbunyi: (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan dalam waktu tertentu.. Yakni: (a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, (b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, (c) pekerjaan yang bersifat musiman, (d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Sejak awal penyusunan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini, telah menuai protes dari kalangan buruh. Bukan karena pasal-pasal yang multi interpretasi, namun juga roh atau

jiwa yang terkandung adalah jiwa neoliberalisme. UU ini harus dicabut! Selama enam tahun UU ini telah mengorbankan jutaan buruh. Maka, tak ada alasan lagi bagi pemerintah untuk mengkaji ulang dan memulai dari awal pembuatan UU yang berpihak pada buruh dan sekaligus mendukung industri nasional. Agar bisa tercapai harus melalui tahap tahap yang demokratis dengan melibatkan seluruh komponen serikat buruh maupun buruh secara umum, pihak pengusaha, pemerintah, juga para ahli.

Namun, untuk mengatasi situasi yang mendesak tentang *outsourcing* dan sistem kerja kontrak, Menaker perlu mengeluarkan peraturan atau keputusan khusus. Ini sangat diperlukan agar interpretasi terhadap pasal-pasal dalam UU No 13 tidak bias dan menghindari manipulasi oleh perusahaan. Peraturan tersebut; (a) pertama menyangkut jenis pekerjaan yang boleh dikontrak *kerjakan/outsourcing*, (b) soal syarat-syarat hubungan industrial antara buruh dengan agen atau perusahaan *outsourcing*.

2. Konsep Ideal Untuk Mengatur Permasalahan Ketenagakerjaan Dalam Rangka Menjamin Hak-Hak Tenaga Kerja

Outsourcing berasal dari bahasa Inggris yang berarti “alih daya”. *Outsourcing* mempunyai nama lain yaitu “*contracting out*” merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Hal ini biasanya dilakukan untuk memperkecil biaya produksi atau untuk memusatkan perhatian kepada hal lain. Di negara-

negara maju seperti Amerika & Eropa, pemanfaatan Outsourcing sudah sedemikian mengglobal sehingga menjadi sarana perusahaan untuk lebih berkonsentrasi pada core businessnya sehingga lebih fokus pada keunggulan produk servicenya.²⁷

Outsourcing occurs when a company purchases products or services from an outside supplier, rather than performing the same work within its own facilities, in order to cut costs. The decision to outsource is a major strategic one for most companies, since it involves weighing the potential cost savings against the consequences of a loss in control over the product or service. Some common examples of outsourcing include manufacturing of components, computer programming services, tax compliance and other accounting functions, training administration, customer service, transportation of products, benefits and compensation planning, payroll, and other human resource functions. A relatively new trend in outsourcing is employee leasing, in which specialized vendors recruit, hire, train, and pay their clients' employees, as well as arrange

*health care coverage and other benefits.*²⁸

Pemanfaatan outsourcing sudah tidak dapat dihindari lagi oleh perusahaan di Indonesia. Berbagai manfaat dapat dipetik dari melakukan outsourcing; seperti penghematan biaya (*cost saving*), perusahaan bisa memfokuskan kepada kegiatan utamanya (*core business*), dan akses kepada sumber daya (*resources*) yang tidak dimiliki oleh perusahaan.

Seperti halnya di Amerika Serikat, peran pemerintah dan parlemen merupakan kata kunci dalam memaksa para pengusaha untuk mendistribusikan keuntungannya dengan adil dan merata. Sudah lazim pengusaha ingin untung, namun jika keuntungan yang diperoleh atas eksploitasi para buruh maka pemerintah dan negara wajib menghukum dengan tegas.

Negara harus melindungi buruh sesuai dengan amanat Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Perburuhan. Bisa saja undang-undang ini direvisi seperti tuntutan buruh kepada capres, namun secara simultan pemerintah juga bisa melakukan upaya paksa bagi perusahaan yang memberikan pekerjaan utama proses produksinya kepada perusahaan outsourcing.²⁹

Jika Parlemen terbentuk, secepatnya Pemerintah dalam hal ini presiden terpilih berinisiatif merevisi Undang Undang No. 13 dengan

²⁷<http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>

²⁸ Springsteel, Ian. "Outsourcing Is Everywhere." *CFO: The Magazine for Senior Financial Executives*. December 1994, <http://www.answers.com/>

²⁹<http://www.sinarharapan.co.id/berita/0705/10/opi01.html>

menambahkan pasal pasal denda atau pajak yang tinggi bagi perusahaan yang menggunakan perusahaan outsourcing untuk kegiatan pokok proses produksi. Kekurangan Undang-Undang No. 13 tentang outsourcing adalah tiadanya sanksi bagi perusahaan pemberi kerja yang menggunakan tenaga outsourcing untuk pekerjaan utamanya. Akhirnya celah ini dipakai pengusaha untuk mengeruk keuntungan sebesar-besarnya walaupun telah mengeksploitasi keringat buruh.

Disinilah mulai ada pergeseran mengenai fungsi outsourcing, yang seharusnya hanya diberikan untuk pekerjaan-pekerjaan bukan inti, seperti cleaning services atau satpam. Namun dalam perkembangannya Outsourcing seringkali mengurangi hak-hak karyawan yang seharusnya dia dapatkan bila menjadi karyawan permanen (kesehatan, benefit dkk). Outsourcing pada umumnya menutup kesempatan karyawan menjadi permanen. Posisi outsourcing selain rawan secara sosial (kecemburuan antar rekan) juga rawan secara pragmatis (kepastian kerja, kelanjutan kontrak, jaminan pensiun). Bahkan di beberapa perusahaan justru memberikan pekerjaan inti kepada karyawan dari outsourcing seperti PT KAI, yang memperkerjakan tenaga *outsourcing* untuk bagian penjualan tiket, porter, administrasi dan penjaga pintu masuk. Padahal pekerjaan-pekerjaan tersebut terkait langsung dengan jasa angkutan kereta api. Kemudian banyak perusahaan lainnya yang melakukan pelanggaran seperti ini. Umumnya tenaga kerja di *outsource* untuk

menekan biaya yang harus dikeluarkan karena perusahaan tidak berkewajiban menanggung kesejahteraan mereka. Tenaga *outsource* juga tidak harus diangkat sebagai karyawan tetap sehingga beban perusahaan berkurang.³⁰

Inilah yang menjadi pemikiran bagi para karyawan, dimana outsourcing hanya dianggap sebagai suatu upaya bagi perusahaan untuk melepaskan tanggungjawabnya kepada karyawan, dengan alasan efisiensi dan efektifitas pekerjaan, outsourcing ini dilakukan.

Maka dalam outsourcing (Alih daya) sebagai suatu penyediaan tenaga kerja oleh pihak lain dilakukan dengan terlebih dahulu memisahkan antara pekerjaan utama (*core business*) dengan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core business*) dalam suatu dokumen tertulis yang disusun oleh manajemen perusahaan. Dalam melakukan outsourcing perusahaan pengguna jasa outsourcing bekerjasama dengan perusahaan outsourcing, dimana hubungan hukumnya diwujudkan dalam suatu perjanjian kerjasama yang memuat antara lain tentang jangka waktu perjanjian serta bidang-bidang apa saja yang merupakan bentuk kerjasama outsourcing. Karyawan outsourcing menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan outsourcing untuk ditempatkan di perusahaan pengguna outsourcing.³¹

a. Amanat para pendiri Republik yang terkandung di dalam Pasal

³⁰ <http://topanz.com/2009/09/outsourcing-masih-kental-di-perusahaan-negara.html>

³¹ http://blogs.unpad.ac.id/ramadhan_peksos/?p
=27

- 27 (2) UUD 1945 tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, tidak berlaku diskriminatif terhadap pekerja outsourcing. Meskipun pada mulanya sebagai pekerja outsourcing, namun setelah itu hendaknya harus diangkat menjadi pekerja tetap dengan segala haknya untuk mendapatkan penghidupan yang layak.
- b. Pola perjanjian kerja outsourcing tidak dapat disamakan dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Untuk PKWT sifat pekerjaan dan waktu kerjanya memang terbatas karena merupakan jenis pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya, sehingga apabila pekerjaannya telah selesai dilakukan maka berakhirilah hubungan kerja itu. Di dalam PKWT pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang bersifat pokok. Pada outsourcing sifat pekerjaannya adalah pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan pokok perusahaan, tetapi pekerjaan tersebut dilakukan secara terus menerus (cleaning servis, petugas keamanan, petugas parkir).
 - c. Pekerjaan-pekerjaan outsourcing tidak saja dilakukan oleh pekerja yang memiliki pendidikan menengah dan rendah, tetapi juga dilakukan oleh pekerja yang memiliki pendidikan tinggi, seperti akuntan.
 - d. Pasal-pasal yang mengatur mengenai outsourcing, harusnya dapat ditinjau kembali dengan diajukan ke Mahkamah Konstitusi untuk dilakukan amandemen, karena jiwa pasal pasal tersebut tidak sesuai dengan pasal 27 (2) UUD 1945.
 - e. Dibatasi suatu peraturan pelaksana yang didalamnya menyebutkan secara tegas tentang kualifikasi dari suatu pekerjaan tambahan/penunjang bagi pekerja/buruh outsourcing.
 - f. Perusahaan-perusahaan outsourcing, hendaknya tidak bernaung di bawah perusahaan penerima jasa karena hal tersebut adalah merupakan bentuk rekayasa dari perusahaan penerima pekerja.
 - g. Pekerjaan-pekerjaan yang bersifat pokok atau yang berhubungan langsung dengan proses produksi hendaknya tidak dimasukkan di dalam pola kerja outsourcing.
 - h. Perbedaan yang terjadi antara PKWT dan outsourcing di dalam prakteknya harus dibedakan dengan jelas. Agar tidak menimbulkan suatu kebingungan dan anggapan bahwa telah melanggar aturan hukum.
 - i. Bagi pekerja yang berpendidikan tinggi hendaknya tidak melakukan pekerjaan outsourcing, tetapi mereka dipindahkan kepada pekerjaan pekerjaan pokok di perusahaan sehingga tidak menimbulkan pemborosan sumber daya manusia.³²

Pada prinsipnya outsourcing employee atau pekerja *outsourced* atau pekerja kontrak adalah tenaga kerja yang diperbantukan didalam suatu perusahaan berskala menengah keatas tentunya dengan segala atribut kompetensinya, tetapi keberadaan mereka tidak terdapat didalam struktur organisasi perusahaan

³²<http://rizazahari.blogspot.com/2008/07/outsourcing-alih-daya-dan-pengelolaan.html>

tersebut. Keuntungan yang didapat oleh suatu perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja *outsourcing* ini, yaitu efisiensi cost pengeluaran rutin dan minimalisasi resiko perusahaan.

Implikasi yang dapat terjadi akibat Outsourcing Akan terjadi restrukturisasi kegiatan industri secara nasional yang akan mengakibatkan keresahan dikalangan UKM; UKM akan kehilangan kesempatan untuk berusaha karena semua kegiatan industri akan dipusatkan di perusahaan induk; Berkurangnya kesempatan kerja karena perusahaan harus menggunakan teknologi tinggi untuk meningkatkan efisiensi; Hambatan terhadap perkembangan ekonomi secara nasional.

Permasalahan hubungan industrial yang biasa dihadapi di lapangan. Dilibatkannya Perusahaan Pemberi Pekerjaan oleh pekerja kontraktor / kontraktor dalam perselisihan hubungan industrial mereka; Ikut campurnya oknum karyawan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dalam penentuan pemilihan pekerja kontraktor secara langsung; Terlibatnya Perusahaan Pemberi Pekerjaan (oknum karyawan) dalam penentuan remunerasi kontraktor; Proteksi kedaerahan pekerja lokal yang berlebihan; Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dicampur-adukan dengan masalah sosial; Pemaksaan penyelesaian masalah perburuhan dengan cara politis; Kurangnya antisipasi kemungkinan terjadinya perselisihan; Perburuhan dalam kontrak dokumen.

D. Kesimpulan

Dalam praktek sehari-hari, “*outsourcing*” selama ini diakui lebih banyak merugikan hak pekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena sebelum adanya UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, tidak ada satupun peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan yang mengatur perlindungan terhadap pekerja dalam pelaksanaan *outsourcing*. Hal inilah yang menyebabkan timbulnya kontroversi terhadap *outsourcing* yang tentunya menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya lagi bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu terdapat pro dan kontra terhadap penggunaan *outsourcing*, karena ternyata terkait dengan Pemanfaatan *outsourcing* di Indonesia, terdapat beberapa pendapat yang Pro dan

Kontra, diantaranya yaitu, Pendapat yang Pro dengan diberlakukannya *outsourcing* :

1. *Business owner* bisa fokus pada *core business*.
2. *Cost reduction*.
3. Biaya investasi berubah menjadi biaya belanja.
4. Tidak lagi dipusingkan dengan oleh *turn over* tenaga kerja

Solusi dalam mengatasi masalah atau kontroversi *outsourcing* tersebut, penulis menganalisisnya dengan menggunakan teori dari Kranenburg yang dinamakan Teori keseimbangan, yakni dengan kesadaran hukum orang menjadi sumber hukum, hukum itu berfungsi menurut suatu dalil yang nyata. dalam kaitannya dengan implementasi *outsourcing* secara tegas menyebutkan bahwa tugas negara secara politis dalam memenuhi kebutuhan rakyatnya dan untuk merealisasikan diperlukan keseimbangan bahwa Negara dalam

perspektif politik juga berusaha meujudkan pemenuhan kebutuhan masyarakat melalui perencanaan pembangunan dan administrasi negara yang merealisasikan atau melaksanakannya. Oleh karena itu, pelaksanaan *outsourcing* harus melindungi hak pekerja bukan semata-mata pelaksanaan perundang-undangan (*law enforcement*).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009
- Abdul Munir, *Viktimisasi Struktural terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang, Provinsi Banten)*. Jurnal Sosiologi, vol 2 2014
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia, 2010
- Alfredo Risano, Makalah: Pengantar Ilmu Hukum: *Outsourcing*, Surabaya: Universitas Airlangga, 2006
- Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, Jakarta: Elex Media Computindo, 2003
- Elga Andina, *Ketidakpuasan Buruh Alih Daya*. Info Singkat Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Infaormasi Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia, 2013
- Libertus Jehani, *Hak-hak Karyawan Kontrak*, Jakarta: Forum Sahabat, 2008
- Maurice Greaver dalam Nur Cahyo, *Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*, Depok: Tesis Magister Hukum FHUI, 2006
- Mc Donald, SM and Jacobs, *TJ Brand Name 'India': The Rise of Outsourcing*, Int. J. Management Practice, Vol. 1, 2005
- Muhtar Habibi, *Gemuruh Buruh Di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*. Yogyakarta: Gava Media, 2009
- Nafila dan Erlin Kristine, *Perlindungan Hak-Hak Buruh Pada Praktik Sistem Outsourcing: Sebuah "Kesenjangan Penerimaan"*, Jurnal Hukum Novelity Vol. 8 No. 2, Agustus 2017
- Robert A. Nisbet, *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*. London: Oxfort University Press, 1972
- Robert A. Nisbet, *Social Change and History - Aspects of the Western Theory of Development*, London, Oxfort University Press, 1972
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Alumni, 1986
- Triyono, *Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha*. Jurnal Kependudukan Indonesia, 2011
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,
- Utomo, St. Laksanto, *Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Lex Publica, Vol 1 2014
- Wirawan, Rubrik Hukum Teropong, Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>

Wirawan, Rubrik Hukum Terpogong: Apa yang Dimaksud dengan Sistem Outsourcing? <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.htm>