

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK KARYAWAN DENGAN
SISTEM OUTSOURCING PADA PERUSAHAAN BADAN USAHA
MILIK NEGARA (BUMN) DI KOTA PONTIANAK**

INDAH ALINDAH, SH

A.21211064

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the reasons BUMN In Pontianak using a system of Outsourcing in the recruitment of employees. 2) outsourcing practices in BUMN in Pontianak, 3) the factors that cause outsourcing system has not given legal protection of employees and 4) the perspective of the legal regulation of the employees who were recruited by the BUMN system outsourcing in Indonesia. The research was conducted at the Department of Social Welfare and Labor Pontianak, and involve Pontianak Trade Union Chairman, Director of PT. Media Prima HR Solutions in Pontianak, Director of PT. Telkom Pontianak, Director of PT. PLN Pontianak, Director of PT. Pertamina Pontianak and workers / laborers who work in state-owned companies Pontianak. Data collection methods used were interviews, questionnaires, and direct observations. The data obtained in qualitative analysis. The results show that the legal protection of workers / laborers, both contradictory, always found the gap between *das sollen* (must) and *das science* (reality) and always appeared discrepancy between the law in the books and law in action. Fact of economic life with the hegemony of financial capitalism has operated through the "dis-solution subject" who do not see the workers / laborers as production subject that should be protected, but rather as an object that can be exploited, this is what happens in the practice of outsourcing in Indonesia, so that the legalization of outsourcing by Law No. 13 Year 2003 on Manpower reap *kotroversi*. For those who disagree argue useful in outsourced business development and create new jobs. For those who refused to believe the practice of outsourcing is a modern style of capitalism that brought misery to the workers / laborers. Based on the fact that the authors formulate the problem: 1) Why BUMN In Pontianak Still Using Outsourcing System In Recruitment? 2) Why not outsource system provide legal protection for employees? 3) How should the legal arrangements for employees who were recruited by the BUMN system outsourcing in Indonesia? The objectives are: 1) To explain the reasons BUMN In Pontianak using Outsourcing the recruitment system. 2) To determine the state of outsourcing practices in Pontianak. 3) To disclose and explain the factors that cause outsourcing system has not been providing legal protection for employees. 4) To reveal the perspective of the legal regulation of the employees who were recruited by the BUMN system outsourcing in Indonesia. To answer the problems and research objectives, juridical approach used empirical / sociological research Descriptive Analytical specifications. Data types include Primary Data and Secondary Data collected through library research and documentation (library and documentation) as well as field research (field research), while the sampling was done by using non-random sampling with purposive sampling method. From the discussion, note that the legality of many violations of outsourcing in terms of Pontianak, employment protection and working conditions for workers / laborers outsourcing is not given by the employer to the fullest, while legal protection for workers / laborers are constrained due to the weakness in the system employment law, good substance, structure and culture. Therefore, it is necessary revision of labor legislation, the Local Government of Pontianak need to increase the number

of labor inspectors personnel, provide facilities and an adequate budget for the operation of the labor inspection in order to carry out its duties and functions to the fullest and empower Unions / Union to be able to carry out the purposes and functions well.

Keywords: *Outsourcing employee/ labour and Legal Protection.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) alasan BUMN Di Kota Pontianak menggunakan sistem *Outsourcing* dalam perekrutan karyawan. 2) praktik *outsourcing* pada BUMN di Kota Pontianak, 3) faktor-faktor penyebab sistem *outsourcing* belum memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan dan 4) perspektif pengaturan hukum terhadap karyawan yang direkrut dengan sistem *outsourcing* pada BUMN di Indonesia. Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pontianak, dan melibatkan Ketua Serikat Buruh Kota Pontianak, Direktur PT. Media Prima HR Solutions di Kota Pontianak, Direktur PT. Telkom Kota Pontianak, Direktur PT. PLN Pontianak, Direktur PT. Pertamina Pontianak serta pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan BUMN Kota Pontianak. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, kuesioner, dan pengamatan langsung. Data yang diperoleh di analisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dan selalu muncul diskrepansi antara *law in the books* dan *law in action*. Nyatanya kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial telah beroperasi melalui “*dis-solution subject*” yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek produksi yang patut dilindungi, melainkan sebagai objek yang bisa di eksploitasi, inilah yang terjadi dalam praktik *outsourcing* di Indonesia, sehingga legalisasi *outsourcing* berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menuai kontroversi. Bagi yang setuju beralih *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha dan membuka lapangan kerja baru. Bagi yang menolak beranggapan praktik *outsourcing* merupakan corak kapitalisme modern yang membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh. Berdasarkan kenyataan itu penulis merumuskan masalah : 1) Mengapa BUMN Di Kota Pontianak Masih Menggunakan Sistem *Outsourcing* Dalam Perekrutan Karyawan ? 2) Mengapa sistem *outsourcing* tidak memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan ? 3) Bagaimana seharusnya pengaturan hukum terhadap karyawan yang direkrut dengan sistem *outsourcing* pada BUMN di Indonesia ? Tujuannya adalah : 1) Untuk menjelaskan mengenai alasan BUMN Di Kota Pontianak menggunakan sistem *Outsourcing* dalam perekrutan karyawan. 2) Untuk mengetahui praktik *outsourcing* pada BUMN di Kota Pontianak. 3) Untuk mengungkapkan dan menjelaskan faktor-faktor penyebab sistem *outsourcing* belum memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan. 4) Untuk mengungkapkan perspektif pengaturan hukum terhadap karyawan yang direkrut dengan sistem *outsourcing* pada BUMN di Indonesia. Untuk menjawab permasalahan dan tujuan penelitian, digunakan metode pendekatan yuridis empiris/sosiologis dengan spesifikasi penelitian Deskriptif Analitis. Jenis datanya meliputi Data Primer dan Data Sekunder yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan dokumentasi (*library and documentation*) serta penelitian lapangan (*field research*), sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Random Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa secara legalitas banyak terjadi pelanggaran syarat-syarat *outsourcing* di Kota Pontianak, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* tidak diberikan oleh pengusaha secara maksimal, sedangkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh terkendala karena adanya

kelemahan dalam system hukum ketenagakerjaan, baik substansi, struktur maupun kulturnya. Oleh karena itu, perlu revisi atas beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah Kota Pontianak perlu menambah jumlah personel pegawai pengawas ketenagakerjaan, menyediakan sarana dan fasilitas serta anggaran yang memadai untuk operasional pengawasan ketenagakerjaan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal serta memberdayakan Serikat Pekerja/Serikat Buruh agar mampu menjalankan tujuan dan fungsinya dengan baik.

Kata Kunci : Pekerja/Buruh *Outsourcing* dan Perlindungan Hukum.

1. PENDAHULUAN

Problema *outsourcing* di Indonesia semakin parah seiring dilegalkannya praktik *outsourcing* dengan Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang banyak menuai kontroversi itu. Ditengah kekhawatiran masyarakat akan lahirnya kembali bahaya kapitalisme, pemerintah justru melegalkan praktik *outsourcing* yang secara ekonomi dan moral merugikan pekerja/buruh.

Kontroversi itu berdasarkan kepentingan yang melatarbelakangi konsep pemikiran dari masing-masing subjek. Bagi yang setuju berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha, memacu tumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) 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.

Pasca dilegalkannya system *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi, pemerintah justru mereduksi tanggungjawabnya dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Kebijakan dibidang ketenagakerjaan (*employment policy*) baik pada tingkat lokal maupun nasional dirasakan kurang mengarah pada upaya-upaya proteksi (*social protection*). *Employment policy* justru mengarah pada upaya menjadikan pekerja/buruh sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang memiliki nilai jual (terkait upah murah) untuk para investor.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan outsourcing (Alih Daya), sehingga dalam praktiknya yang di-outsource adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang dioutsourced mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;
2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (*principal*) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (*vendor*) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan Principal dan/atau tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kesenjangan antara *das sollen* (keharusan) dan *das sein* (kenyataan) dalam praktik *outsourcing* ini disamping menimbulkan penderitaan bagi kaum pekerja/buruh juga berdampak pada kemajuan produktivitas perusahaan, menurut Robert Owen (1771-1858)¹ rangkaian sikap pekerja/buruh dalam hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karena terkait dengan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Pekerja/buruh akan bekerja lebih keras apabila mereka percaya bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka, fenomena inilah yang disebut sebagai *Hawthorne effect*.

Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian yang seimbang antara kebutuhan akan investor dan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, karena fungsi intervensi pemerintah dalam masalah ketenagakerjaan bukan sebagai instrument nilai yang otonom dan independen

¹ James A.F. Stoner, Manajemen, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua, 1990. hal. 36.

saja, melainkan harus tampil dalam sosoknya sebagai bagian dari upaya rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*).

Pada kenyataannya perlindungan hukum terhadap pekerja/karyawan *outsourcing* pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Pontianak ini, tidak akan berbeda jauh jika penelitian yang sama dilakukan di daerah-daerah lain, karena dimanapun praktik *outsourcing* adalah buah dari fiksi dan spekulasi yang berfungsi secara mandiri tanpa merujuk pada pekerja/buruh sebagai subyek produksi yang harus dilindungi, *outsourcing* tetap merupakan sebuah system yang otonom dengan logika dan dinamikanya sendiri.

Dari dua jenis kegiatan yang dikenal sebagai *outsourcing* sebagaimana tertuang dalam Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, penelitian ini hanya menguak tabir kompleksitas pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan) sebagaimana diatur dalam Pasal 65. Karena dalam praktik pemborongan pekerjaan ini banyak terjadi penyimpangan atau pelanggaran ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*.

2. Metodologi Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kota Pontianak.

b. Subyek dan Obyek Penelitian

Metode pendekatan yuridis empiris/sosiologis dengan spesifikasi penelitian Deskriptif Analitis. Jenis datanya meliputi Data Primer dan Data Skunder yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan dan dokumentasi (*library and documentation*) serta penelitian lapangan (*field research*), sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Random Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Berdasarkan langkah-langkah metode tersebut, maka pilihan terhadap subyek penelitian terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Pontianak.
- 2) 1 (satu) orang Ketua Serikat Buruh Kota Pontianak.

- 3) Direktur PT. Media Prima HR Solutions di Kota Pontianak.
- 4) Direktur PT. Telkom Kota Pontianak.
- 5) Direktur PT. PLN Pontianak
- 6) Direktur PT. Pertamina Pontianak
- 7) 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan BUMN Kota Pontianak.

c. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1) Wawancara (Interview)

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara ini digunakan apabila ingin mengetahui dari responden secara mendalam serta responden sedikit.²

2) Pengamatan (Observation)

Pengamatan (observasi) adalah melakukan pengamatan secara langsung ke obyek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Apabila obyek penelitian ini bersifat perilaku dan tindakan manusia, fenomena alam (kejadian-kejadian yang ada di alam sekitar), proses kerja dan penggunaan responden kecil.³

d. Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis data secara kualitatif empiris, dimana Penulis menganalisis data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dari hasil penelitian lapangan (*field research*). Metode analisa kualitatif empiris didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Melalui metode ini penulis berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana seharusnya praktik *outsourcing* yang banyak menuai kontroversi itu dilaksanakan agar tidak merugikan pihak pekerja/buruh.

3. MASALAH

² Ibid, hal. 102

³ Ibid, hal. 105

- a. Mengapa BUMN Di Kota Pontianak Masih Menggunakan Sistem *Outsourcing* Dalam Perekrutan Karyawan ?
- b. Mengapa sistem *outsourcing* tidak memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan ?
- c. Bagaimana seharusnya pengaturan hukum terhadap karyawan yang direkrut dengan sistem *outsourcing* pada BUMN di Indonesia ?

4. PEMBAHASAN

A. Hasil Observasi

Salah satu perusahaan atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Kota Pontianak yang masih menggunakan tenaga *outsourc* dalam upaya mengoptimalkan kegiatannya, antara lain adalah PT. Telkom, PT. PLN dan PT. Pertamina. Berkaitan dengan BUMN tersebut, maka kewenangan Pemerintah Daerah di bidang ketenagakerjaan di dasarkan pada ketentuan Pasal 13 ayat (1) dan Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 7 ayat (2) huruf 1 Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Berdasarkan ketentuan tersebut telah tersusun kewenangan pemerintah pusat, pemerintah propinsi, dan pemerintah kabupaten/kota mengenai perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan.

Di Kota Pontianak, kewenangan dalam hal Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dan menjadi tanggungjawab unit kerja Dinas Sosial dan Tenaga Kerja (Dissosnaker) Kota Pontianak. Secara umum, kondisi ketenagakerjaan di Kota Pontianak tidak jauh berbeda dengan daerah-daerah lain, dimana kompleksitas ketenagakerjaan tidak diimbangi dengan kebijakan-kebijakan publik dan perhatian yang serius terhadap pembenahan substansi, struktur dan kultur hukum ketenagakerjaan. Hingga sekarang masih terkesan bahwa Depnaker, belum menyadari dan memahami masalah ketenagakerjaan yang dihadapi, serta belum memberikan

indikasi jalan keluar yang akan ditempuh. Oleh sebab itu, para pengambil kebijakan perlu memahami permasalahan ketenagakerjaan yang dihadapi.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari Dissosnaker Kota Pontianak, kondisi ketenagakerjaan masih terkait dengan masalah-masalah pengangguran dan ketersediaan lapangan kerja, pembinaan hubungan industrial, dan masalah ketersediaan dan kesiapan aparatur.

a. Masalah Pengangguran dan Ketersediaan Lapangan Kerja

Terkait dengan masalah pengangguran dan ketersediaan lapangan kerja, terjadi ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia. Lowongan kerja formal masih menjadi rebutan dan terjadi kompetisi yang ketat, sementara lapangan kerja informal terkesan kurang menjanjikan masa depan yang baik dan tidak mencukupi kebutuhan hidup layak. Sampai dengan periode Desember 2012, jumlah pencari kerja yang terdaftar di Dissosnaker Kota Pontianak berjumlah 5.748 orang yang terdiri dari 2.178 orang laki-laki dan 3.570 orang perempuan.

b. Masalah Pembinaan Hubungan Industrial

Salah satu kewajiban pemerintah adalah membina hubungan industrial dengan menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, guna tercipta kondisi kerja yang produktif, harmonis, dan berkeadilan. Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi sebagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial dalam perusahaan. Kurang berperannya Pemerintah Kota Pontianak dalam mengatur, membina dan mengawasi hubungan industrial ditandai banyaknya kasus-kasus yang masuk ke Dissosnaker terkait dengan tuntutan dan pengaduan pekerja/buruh atas minimnya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang diberikan oleh majikan/pengusaha terhadap mereka.

c. Masalah Ketersediaan dan Kesiapan Aparatur

Sebagai aparatur pemerintah pada umumnya, pegawai pengawas ketenagakerjaan Kota Pontianak juga dihadapkan pada sejumlah tantangan yang sering kali berakibat dramatis terhadap perlindungan pekerja/buruh.

Idealnya menurut Pasal 178 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan bahwa Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari penelitian, bahwa anggaran Dissosnaker dalam APBD Kota Pontianak Tahun Anggaran 2011-2012 sebesar Rp. 6.275.481.598,- anggaran yang diperuntukan untuk Bidang Tenaga Kerja sebesar Rp. 378.200.800,- anggaran untuk Seksi Hubungan Industrial sebesar Rp. 55.000.000,- sedangkan untuk Anggaran Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan hanya sebesar sebesar Rp. 55.000.000. Dengan minimnya anggaran tersebut tidak mungkin pelaksanaan fungsi pengawasan berjalan efektif guna meminimalisir permasalahan ketenagakerjaan di Kota Pontianak.

B. Pelanggaran Atas Ketentuan dan Syarat-Syarat *Outsourcing* di Kota Pontianak

Secara legalitas, praktik *outsourcing* yang terjadi di Kota Pontianak tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena :

- a. Perusahaan pemberi pekerjaan (*principal*) telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan/kegiatan pokok (*core bussiness*) kepada perusahaan lain (*vendor*) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

yang menyatakan bahwa Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - 2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - 3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
 - 4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.
- b. Perusahaan pemberi pekerjaan (principal) telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan (vendor) yang tidak berbadan hukum. Hal ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perusahaan penerima pekerjaan (vendor) harus berbentuk badan hukum. Sedangkan dalam praktik *outsourcing* di Kota Pontianak, perusahaan seperti PT. Media Prima HR Solutions di Kota Pontianak selaku perusahaan yang merekrut karyawan telah menyerahkan karyawannya, antara lain kepada PT. Telkom dan PT. PLN Pontianak.
- c. Perusahaan penerima pekerjaan tidak memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruhnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau tidak memberikan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C. Perlindungan Kerja dan Syarat-Syarat Kerja Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* Pada BUMN di Kota Pontianak

Minimnya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing* di Kota Pontianak, khususnya perusahaan BUMN yang ditandai dengan fakta-fakta sebagai berikut:

- a. Pengusaha tidak menerapkan persyaratan hubungan kerja, dimana perjanjian kerja antara perusahaan penerima pekerjaan (vendor) dan pekerja/buruh tidak seluruhnya dibuat secara tertulis, pengusaha juga telah melibatkan pekerja/buruh kontrak untuk dipekerjakan pada pekerjaan yang bersifat terus menerus yang jangka waktu/masa kerjanya melebihi 3 (tiga) tahun. Dari 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan BUMN Kota Pontianak, seluruhnya berstatus sebagai pekerja kontrak. Hubungan kerjanya tidak dibuat secara tertulis, dan mereka dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat terus menerus atau tidak terputus-putus.
- b. Pengusaha tidak menerapkan persyaratan pengupahan, karena telah membayar upah pekerja/buruh dibawah standar Upah Minimum Kota.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pekerja/buruh *outsourcing* di lokasi kerja PT. Telkom Pontianak dan PT. PLN Pontianak upah terendah adalah Rp.700.000/bulan,- sedangkan upah tertinggi Rp.900.000/bulan. Selanjutnya berdasarkan informasi dari pekerja/buruh PT. Telkom Pontianak, upah terendah mereka Rp.600.000/bulan, dan upah tertinggi Rp. 900.000/bulan. Sedangkan berdasarkan informasi dari Disosnaker Kota Pontianak menyatakan pekerja berhak mendapatkan upah minimum kota/kabupaten (UMK) sesuai SK Gubernur Kalbar Nomor : 632/Kessos/2012 yang mengatur UMK sebesar Rp 1.165.000 per bulan. Sedangkan untuk Upah Minimum Kota (UMK) berdasarkan versi Dissonaker Kota Pontianak tahun 2011 sebesar Rp. 895.000 menjadi Rp. 995.000 pada tahun 2012.

- c. Pengusaha kurang mengindahkan waktu kerja dan waktu istirahat dan perhitungan upah lembur bagi pekerja/buruh *outsourcing*.

Upah kerja lembur diperhitungkan secara global dan rata-rata tanpa diperhitungkan dengan jumlah jam kerja lembur pada hari kerja biasa dan istirahat mingguan/libur resmi. Dengan cara ini terkesan pengusaha telah membayar upah di atas standar UMK, karena di dalam upah tersebut termasuk lembur, tunjangan tidak tetap dan bonus. Hal ini bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

- d. Pengusaha (vendor) tidak mengikutsertakan pekerja/buruh *outsourcing* dalam program jamsostek yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT) maupun Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Pengusaha juga tidak memberikan pelayanan peningkatan kesehatan bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Hal ini bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang menentukan bahwa program jamsostek wajib dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap seluruh pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja.
- e. Pengusaha tidak menyediakan fasilitas serta sarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang semestinya bagi pekerja/buruh di lingkungan kerja, seperti Alat Pelindung Diri.
- f. Vendor tidak memiliki Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang menjadi pedoman dan dasar bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam melaksanakan hubungan kerja, yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan, serta hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak.
- g. Pengusaha (principal) tidak membuat alur kegiatan proses produksi untuk menentukan sifat dan jenis kegiatan pokok atau kegiatan utama (*core bussiness*) dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.

D. Peran Pemerintah Kota Pontianak Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh *Outsourcing*

Kurang maksimalnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* di Kota Pontianak, ditandai dengan :

- a. Belum adanya upaya hukum baik upaya hukum non-yudisial (di diluar peradilan) yang bersifat pencegahan (preventif) berupa peringatan dan teguran, maupun proses penegakan hukum (*law enforcement*) sebagai upaya hukum yudisial (peradilan) dari pemerintah daerah melalui aparaturnya pegawai pengawas ketenagakerjaan dan/atau Pegawai Penyidik Negeri Sipil bidang Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang melanggar ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing*. Seharusnya lembaga hukum memberikan ketentuan-ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya.
- b. Kondisi kerja dan keadaan pekerja/buruh *outsourcing* yang buruk tidak terawasi oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai aparaturnya penegak hukum, karena kegiatan pengawasan ketenagakerjaan di Kota Pontianak hanya sebatas pemeriksaan pada perusahaan-perusahaan (principal) saja, tidak sampai pada lingkungan kerja *outsourcing*.
- c. Penyelesaian kasus-kasus perselisihan hubungan industrial dan penanganan atas pengaduan-pengaduan dari pekerja/buruh *outsourcing* menyangkut kelangsungan hubungan kerja, upah murah, THR, uang pesangon, kompensasi kecelakaan kerja dan bentuk-bentuk pengaduan lain masih diselesaikan secara prosedural dengan menyerahkan kembali persoalan itu kepada kedua belah pihak untuk diselesaikan secara musyawarah sehingga hasilnya tidak memuaskan pekerja/buruh.

- d. Meningkatnya kasus-kasus perselisihan hubungan industrial di Kota Pontianak, baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan maupun perselisihan PHK.
- e. Tingginya tingkat laporan dan pengaduan dari pekerja/buruh, serta menumpuknya kasus-kasus ketenagakerjaan yang belum terselesaikan oleh aparaturnya ketenagakerjaan.

E. Alasan BUMN Di Kota Pontianak Menggunakan Sistem *Outsourcing* Dalam Perekrutan Karyawan

Alasan *pertama*, *outsourcing* di Indonesia dilakukan karena tidak adanya sumber daya yang mampu mengerjakan. Alasan seperti ini cukup mengkhawatirkan karena salah satu prinsip dari *outsourcing* adalah perusahaan tetap harus mampu mengendalikan *outsourcing* ini. Karena jika perusahaan tidak mempunyai sumber daya yang mengerti atau mampu mengerjakan, bagaimana perusahaan bisa mengendalikan usahanya.⁴ Meskipun alasan seperti itu juga terjadi di negara-negara maju seperti yang dijelaskan pada bagian teori, yaitu dengan alasan efisiensi yang artinya secara internal perusahaan memiliki kemampuan akan tetapi lebih mahal.

Alasan *kedua* dari latar belakang penerapan *outsourcing* di Indonesia tidak terlepas dari tujuan ekonomi politik yaitu untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi pengangguran. Hal ini didorong oleh kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia.

Alasan *ketiga*, sama halnya dengan yang banyak dilakukan di luar negeri adalah untuk efisiensi biaya, tetapi dilakukan dengan cara akal-akalan. Modus operandi yang dipakai, bisa dilihat dari beberapa kasus yang merupakan hasil survei antara lain: perusahaan menutup

⁴ Rahardjo, Budi. "Kesulitan Outsourcing di Indonesia." 2006, <http://rahard.wordpress.com/2006/02/25/kesulitan-outsourcing-di-indonesia>, diakses 17 Juli 2013

perusahaan dengan alasan bangkrut, namun membuka perusahaan baru dengan sistem *outsourcing*, perusahaan memberikan iming-iming agar buruh mengundurkan diri dengan pesangon tidak sesuai, selanjutnya sistem kerja dirubah menjadi *outsourcing*. Namun di luar hal di atas, mayoritas perusahaan baru menerapkan sistem kerja kontrak dan *outsourcing*.

F. Peran Pemerintah Kota Pontianak Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/buruh *Outsourcing*

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* harus dilaksanakan secara maksimal dan lebih khusus lagi, mengingat dalam praktik *outsourcing* terjadi hubungan kerja segi tiga yang melibatkan perusahaan pemberi pekerjaan (principal) perusahaan penerima pekerjaan (vendor) dan pekerja/buruh. Dalam kondisi pekerja/buruh *outsourcing* sangat rentan terhadap eksploitasi dan tindakan-tindakan tidak manusiawi, baik karena statusnya sebagai pekerja/buruh tidak tetap (kontrak) maupun karena perlakuan pengusaha yang cenderung bertidak sebagaimana layaknya kapitalis yang mencari keuntungan dari hasil jerih payah mereka.

Untuk mencapai prinsip dasar berserikat dan mencapai tujuannya tersebut, pemerintah perlu membina dan memberdayakan SP/SB guna menjamin terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*. Adapun pembinaan tersebut dapat berupa :

1. Memberikan penyuluhan dan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh secara rutin dan berkelanjutan kepada setiap perusahaan, mengenai pengertian dan Tata Cara Pembentukan Serikat Pekerja/Serikat Buruh, serta fungsi, hak dan kewajibanya.
2. Memberikan sanksi yang tegas terhadap siapapun yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk

membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankann kegiatan SP/SB. Kewenangan ini tertuang dalam Pasal 40 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang secara tegas mengatakan bahwa untuk menjamin hak pekerja/buruh berorganisasi dan hak SP/SB melaksanakan kegiatannya, pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Memberikan pengertian kepada pekerja/buruh akan pentingnya koordinasi dan membentuk perwakilan dalam memperjuangkan hak-hak mereka, agar tidak mengganggu dan menghalangi pekerjaan secara keseluruhan.
4. Memberikan pemahaman kepada pengurus SP/SB agar memiliki komitmen yang kuat dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh. Gerakan SP/SB di Kota Pontianak selama ini terkesan kurang solid, karena tidak adanya persamaan persepsi dan koordinasi serta lemahnya persatuan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh.
5. Mewajibkan kepada pengusaha untuk membuat Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kerja Bersama. Karena dengan rancangan PP atau PKB tersebut pekerja/buruh merasa terpacu untuk membentuk dan atau memberdayakan SP/SB.
6. Mewajibkan kepada pengusaha yang telah mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh untuk membentuk Lembaga kerja sama bipartit.
7. Mengikutsertakan pengurus SP/SB dalam setiap pengambilan keputusan terkait dengan penyelesaian Perselisihan hubungan industrial.
8. Mengikutsertakan pengurus SP/SB dalam setiap kegiatan lokakarya, seminar dan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi hukum ketenagakerjaan agar

mereka mampu mengidentifikasi dan mengartikulasikan kepentingan-kepentingan bersama sebagai dasar legitimasi untuk memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh, menciptakan dan memelihara solidaritas di antara sesama pekerja/buruh maupun sesama pengurus SP/SB, serta kemampuan untuk memilih dan menggunakan jalur-jalur hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

a. PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Bahwa alasan BUMN Di Kota Pontianak masih menggunakan sistem *Outsourcing* dalam perekrutan karyawan, adalah sebagai berikut :
 - a) *Outsourcing* pada BUMN Kota Pontianak dilakukan karena tidak adanya sumber daya yang mampu mengerjakan.
 - b) Penerapan *outsourcing* pada BUMN Kota Pontianak tidak terlepas dari tujuan ekonomi politik yaitu untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi pengangguran. Hal ini didorong oleh kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia.
 - c) *Outsourcing* banyak dilakukan di luar negeri adalah untuk efisiensi biaya, tetapi dilakukan dengan cara akal-akalan. Modus operandi yang dipakai, bisa dilihat dari beberapa kasus yang merupakan hasil survei antara lain: perusahaan menutup perusahaan dengan alasan bangkrut, namun membuka perusahaan baru dengan sistem *outsourcing*, perusahaan memberikan iming-iming agar buruh mengundurkan diri dengan pesangon tidak sesuai, selanjutnya sistem kerja dirubah menjadi *outsourcing*. Namun di luar hal di atas, mayoritas

perusahaan baru menerapkan sistem kerja kontrak dan *outsourcing*.

- 2) Bahwa praktik *outsourcing* pada BUMN Kota Pontianak dengan cara penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yaitu dari PT. Media Prima HR Solutions di Kota Pontianak melalui perjanjian pemborongan pekerjaan kepada PT. Telkom, PT. PLN. Dan PT. Pertamina secara umum tidak mengimplementasikan ketentuan dan syarat-syarat *outsourcing* sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena :
 - a) Pekerjaan yang diserahkan oleh perusahaan (principal) kepada perusahaan lain (vendor) merupakan bentuk-bentuk pekerjaan pokok (*core business*) bukan pekerjaan penunjang perusahaan secara keseluruhan. Praktik seperti ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2).
 - b) Perusahaan (principal) telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan kepada perusahaan lain (vendor) yang tidak berbadan hukum seperti CV, yang secara yuridis tidak memiliki kecakapan bertindak sebagai subyek hukum dalam praktik *outsourcing*. Praktik seperti ini bertentangan dengan Pasal 65 ayat (3).
- 3) Bahwa faktor-faktor penyebab sistem *outsourcing* belum memberikan perlindungan hukum terhadap karyawan dikarenakan pada pelaksanaan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja seperti persyaratan hubungan kerja, persyaratan pengupahan, persyaratan waktu kerja waktu istirahat dan upah kerja lembur, persyaratan jamsostek, kompensasi kecelakaan kerja, serta persyaratan keselamatan dan kesehatan bagi pekerja /buruh *outsourcing* di Kota Pontianak tidak diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pekerja/buruh merasa dirugikan secara ekonomi dan sosial, merasa diperlakukan tidak adil serta

tidak manusiawi sebelum, selama dan setelah mereka bekerja. Di samping itu juga eskalasi tuntutan pekerja/buruh *outsourcing* yang merasa tereksplorasi serta tingkat kesejahteraan mereka yang rendah menandakan bahwa Peran Pemerintah Kota Pontianak dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena ada kepincangan dalam komponen substansi, struktur dan kultural hukum ketenagakerjaan sebagai satu kesatuan sistem hukum.

- 4) Bahwa dalam perspektif pengaturan hukum terhadap karyawan yang direkrut dengan sistem *outsourcing* pada BUMN di Indonesia dalam upaya mencapai prinsip dasar berserikat dan mencapai tujuannya, pemerintah perlu membina dan memberdayakan SP/SB guna menjamin terlaksananya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh termasuk pekerja/buruh *outsourcing*.

2. Saran

- a. Pemerintah Kota Pontianak melalui unit kerja terkait perlu menginventarisir sifat dan jenis kegiatan pokok setiap perusahaan, dan memerintahkan pengusaha untuk mencantumkan alur kegiatan produksi perusahaannya dalam Peraturan Perusahaan atau Peraturan Kerja Bersama kemudian melaporkannya pada unit kerja terkait, agar ada kepastian hukum dan klasifikasi mengenai sifat dan jenis kegiatan pokok (*core bussiness*) dan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- b. Agar Pemerintah Kota Pontianak melalui unit kerja terkait melakukan upaya hukum guna menertibkan praktik *outsourcing* yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, baik dengan tindakan *refresif non-yustisial* maupun dengan tindakan *refresif yustisial*.
- c. Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan agar pemerintah segera mengadakan pembaruan hukum ketenagakerjaan dengan

merevisi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang inkonsistensi dan kontradiksi serta yang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman.

- d. Sistem *Outsourcing*, yang dilegalisasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak perlu dihapuskan, karena secara ekonomi, politik dan sosiologis kehadiran sistem *outsourcing* justru membuka bentuk-bentuk lapangan usaha baru bagi pengusaha-pengusaha nasional ditengah persaingan ekonomi global. Sistem *outsourcing* juga telah menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi para pencari kerja, mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan daya beli masyarakat. Hanya saja diperlukan regulasi *outsourcing* baru yang dapat melindungi dan berpihak kepada pekerja/buruh, sehingga tingkat kesejahteraan mereka terjamin dan terlindungi sesuai dengan tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan.
- e. Sesuai dengan tujuan dan fungsinya, Serikat Pekerja/Serikat Buruh harus berperan aktif dalam memperjuangkan hak-hak pekerja/buruh termasuk hak-hak pekerja/buruh *outsourcing*. SP/SB harus merubah paradigma lama yang terpecah belah, berbau politis dan mementingkan diri sendiri dan golongan-golongan tertentu.

b. DAFTAR PUSTAKA

- A. Mukthie Fadjar, 2008, *Teori-Teori Hukum Kontemporer*, Penerbit: In-TRANS Publisng, MALANG.
- A. Siti Soetami, 2000, *Hukum Administrasi Negara*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Abdul Kadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Cetakan III, PT. Citra Aditua Bakti, Bandung.
- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Manan, 2005, *Aspek-Aspek Pengubah Hukum*, Penerbit: Prenada Media, Jakarta.
- Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Amin Widjaja Tunggal, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Penerbit: Harvarindo.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Bagir Manan, 2000, *Menyongsong Fajar Otonomi Daerah*, Penerbit: UII Pers, Yogyakarta.
- Barda Nawawi Arief, 2008, *Masalah Penegakan Hukum Dan Kebijakan Hukum Pidana Dalam Penanggulangan Kejahatan*, Cetakan Kedua, Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Bambang Sutiyoso, 2008, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Penerbit: Gema Media, Yogyakarta.
- Beni Ahmad Saebani, 2008, *Metode Penelitian*, Penerbit: CV. Pustaka Setia.
- Badriah Harun dan Aryya Wyagrhatama, 2009, *Tata Cara Pengajuan Clas Action (Gugatan Kelompok Masyarakat)*, Penerbit: Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Cornelius Simanjuntak & Natalie Mulia, 2006, *Merger Perusahaan Publik Suatu Kajian Korporasi*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.

- Djoko Triyanto, 2008, *Hubungan Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi*, Edisi Revisi.
- Edy Suandi Hamid, 2005, *Memperkokoh Otonomi Daerah, Kebijakan, Evaluasi dan Saran*, UII Pres Yogyakarta.
- Esmi Warassih, 2005, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Editor: Karolus Kopong Medan dan Mahmutarom, HR. Penerbit PT. Suryandaru Utama, Semarang.
- Fajar Laksono, 2007, *Tebaran Gagasan Otentik Prof. Dr. Moh. Mahfud MD, Hukum Tak Kunjung Tegak*, PT. Citra Aditya Bakti Bandung.
- Fx. Djumialdji, 1987, *Pemutusan Hubungan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Penerbit: PT. Bina Aksara, Jakarta.
- George Ritzer, 2007, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Penerjemah, Alimandan, Penerbit: PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Penerbit: Kreasi Wacana, Yogyakarta.
- Hans Kelsen, 2006, *Teori Hukum Tentang Hukum dan Negara*, Penerbit Penerbit: Nusamedia & Penerbit Nuansa.
- Hari Supriyanto, 2004, *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Harjono, 2008, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
- Irawan Soejito, 1990, *Hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah*, Penerbit, Rineka Cipta, Jakarta.
- J. Supranto, 2003, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Penerbit: Rineka Cipta.
- James A.F. Stoner, 1990, *Manajemen*, Edisi Kedua (Revisi) Jilid I, Alih Bahasa Alfonsus Sirait, Penerbit: Erlangga, Cetakan Kedua.
- Libertus Jehani, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Penerbit: Forum Sahabat, Cetakan Kedua, Jakarta.
- M. Arief Nasution, 2000, *Demokratisasi dan Problema Otonomi Daerah*, Mandar Maju, Bandung.

- M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Penerbit: Rajawali Press.
- Moeljatno, 2008, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Rineka Cipta,
- Moh. Mahfud MD. 2001, *Politik Hukum di Indonesia*, Penerbit: Cetakan Kedua, Penerbit: PT. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Munir Fuady, 2007, *Dinamika Teori Hukum*, Penerbit: Ghalia Indonesia Anggota IKAPI.
- Natabaya, H.A.S. 2006. *Sistem Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia*, Penerbit: Sekjen Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi RI.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Penerbit: Kencana Prajudi Atmosudirdjo, 1981, *Hukum Administrasi Negara*, Ghalia Indonesia.
- Pramudya, 2007, *Hukum itu Kepentingan*, Sanggar Mitra Sabda.
- R.Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedelapan, Penerbit: Sinar Grafika, Jakarta.
- Rachmad Syafa'at, 2008, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya, Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi*. Penerbit: In-TRANS Publising, Malang.
- Rianto Adi, 2004, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Penerbit Granit.
- Ronny Haditijo Soemitro, 1988, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ryan Kiryanto, *Krisis Ekonomi dan Prospek Kredit Usaha Rakyat*, Suara Merdeka, Selasa, 13 Januari 2009.
- Sadjiono, 2004, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi Negara*, Penerbit: Sinar Grafika.
- Satjipto Rahardjo, 2007, *Biarkan Hukum Mengalir: Catatan Kritis Tentang Pergulatan Manusia dan Hukum*, Penerbit. PT. Kompas Media Nusantara, Jakarta.
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Penerbit: DSS Publishing.

- SF. Marbun dkk, 2004, *Hukum Administrasi Negara/ Dimensi-Dimensi Pemikiran*, Penerbit: UII Pres Yogyakarta (Anggota IKAPI), Cetakan Ketiga
- Siswanto Sunarso, 2005, *Wawasan Penegakan Hukum di Indonesia*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti.
- Siswanto Sunarno, 2008, *Hukum Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta
- Soedarjadi, 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*, Penerbit: Pustaka Yustisia, Yogyakarta.
- Soerjono Soekanto, 1983, *Penegakan Hukum*, Penerbit: Bina Cipta Bandung.
-,1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit: UI-Press Jakarta
- Sri Rahayu Oktoberina dan Niken Savitri (Penyunting), 2008, *Butir-Butir pemikiran Dalam Hukum- Memperingati 70 Tahun Prof.Dr. B. Arief Sidharta,SH*. Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sri Redjeki Hartono, 2007, *Hukum Ekonomi Indonesia*, Penerbit: Bayukmedia Publising, Malang.
- Subekti, 1984, *Hukum Perjanjian*, Penerbit: Internusa, Jakarta.
- Sukanto Reksomadiprodjo dan T.Hani Handoko, 2001, *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit: BPFY-Yogyakarta,
- Tim di bawah Pimpinan Safri Nugraha, 2008, *Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional Bidang Hukum Administrasi Negara*, Penerbit: BPHN Departemen Hukum dan HAM RI.
- Wiwoho Soedjono, 1991, *Hukum Perjanjian Kerja*, Cetakan Ketiga Penerbit:Rineka Cipta.
- Wolfgang Von Richthofen, 2007, *Panduan Profesi Pengawasan Ketenagakerjaan*, Penerbit: Depnakertrans RI.
- Victor M. Situmorang; Jusuf Juhir, 1994, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Penerbit: PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan Pemerintah Nomor: 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 Tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja.

Kepmenakertrans Nomor Kep-100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kepmenakertrans Nomor Kep-101/Men/VI/2004 Tentang Tata Cara Perijinan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Kepmenakertrans Nomor Kep-102/Men/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Kepmenakertrans Nomor Kep-220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Peraturan Akademik dan Pedoman Penyusunan Tesis Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, 2008.

Majalah Hukum Nasional, Nomor 1 Tahun 2008, BPHN Departemen Hukum dan HAM RI.

Majalah Hukum Nasional, Nomor 2 Tahun 2008, BPHN Departemen Hukum dan HAM RI.