

IKTIMISASI STRUKTURAL TERHADAP BURUH MELALUI SISTEM OUTSOURCING (STUDI KASUS : BURUH OUTSOURCING PT (X) YANG DIPEKERJAKAN PADA PT (Y) DI KABUPATEN SERANG)

Abdul Munir

Universitas Indonesia, Kampus UI Depok 16424, Depok
abdulmunir79@yahoo.com

Abstract

In particular circumstances, a policy could be made by the Government in an effort to make a social changes, sometime it could not be popular for civilians, in fact it will make a new fundamental problem. Such as a failure by The Government to protect the balancing of right and obligation between a businessman and a worker in the regulation of employment related to outsourcing system. Even it is so tendency to analogically outsourcing system with a new colonialism in the modern age (ASPI : 2005), but that reality has shown when a writer doing a research to a outsourcing worker at company (X) that has been hired to another company (Y). In a research by using qualitative approaching, a writer have concluded, that a working relationship by this outsourcing system has occurring unbalancing treatment that estuary to a discrimination and exploitation of outsourcing worker. It is a consequence from the uncompleted rules in manpower regulation arrange with an expressly and as always related to jobs border and also give a criminal punishment or administrative to a businessman if they breaking a provisions that has been write in a regulation of employment. Besides that, a law structural component for employment like Disnakertrans that should have a function to monitoring for prevention. As a result, a regulation of employment that equipped with the structural component (Disnakertrans) it is just only impressing filled a completeness of national administration in the field of employment. So, in that part of fact, a structural victimization to an outsourcing worker is happening.

Key words: Structural Victimization, Labor, Outsourcing System

Abstrak

Dalam keadaan tertentu, kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah dalam upaya untuk membuat perubahan sosial terkadang mendapatkan pertentangan di kalangan masyarakat sipil yang pada kenyataannya akan menimbulkan masalah mendasar yang baru. Diantaranya kegagalan pemerintah memproteksi keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan buruh dalam kerangka regulasi ketenagakerjaan menyangkut sistem outsourcing. Meski sangat tendenus menganalogikan sistem outsourcing dengan penjajahan baru di zaman modern (ASPI : 2005), namun realita tersebut tampak manakala saat penulis melakukan penelitian terhadap buruh outsourcing PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, penulis menyimpulkan bahwa hubungan kerja dengan sistem outsourcing telah terjadi ketidakseimbangan perlakuan yang bermuara kepada diskriminasi dan eksploitasi pekerja outsourcing. Ini adalah konsekuensi dari aturan-aturan yang belum lengkap mengenai regulasi tenaga kerja dalam mengatur dengan tegas hal yang berkaitan dengan batasan pekerjaan dan juga dalam hal memberikan sanksi pidana atau administratif bagi pengusaha jika mereka melanggar ketentuan dari peraturan ketenagakerjaan yang disusun. Selain itu, komponen struk-

tural hukum untuk pekerjaan seperti Disnakertrans seharusnya memiliki fungsi pemantauan untuk pencegahan. Akibatnya, peraturan ketenagakerjaan yang dilengkapi dengan komponen struktural (Disnakertrans) itu hanya hanya terkesan mengisi kelengkapan administrasi nasional di bidang ketenagakerjaan. Jadi, pada bagian kesimpulan, telah terjadi viktimisasi struktural untuk pekerja outsourcing.

Kata kunci: Viktimisasi struktural, buruh, sistem outsourcing

Pendahuluan

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat saat ini, ada kecenderungan dari pengusaha berupaya untuk melakukan efisiensi biaya produksi dalam kegiatan usahanya. Dalam operasional perusahaan, hampir seluruh hal yang berkaitan dengan biaya produksi (seperti harga bahan baku, pajak, listrik, dan telepon) itu berada di luar kekuasaan perusahaan karena tarifnya ditentukan oleh mekanisme pasar atau ditentukan oleh pemerintah, terkecuali komponen tenaga kerja, satu-satunya komponen yang dapat diintervensi atau dimainkan oleh pengusaha. Kondisi inilah kiranya yang mendorong pengusaha untuk lebih jauh dalam meminimalkan komponen tenaga kerja agar biaya produksi dapat lebih rendah.

Praktik outsourcing menimbulkan sebuah pergeseran besar menyangkut status kerja buruh. Dari status buruh tetap, beralih dengan status kontrak atau outsourcing. Hal tersebut setidaknya tergambar dari hasil riset kecil yang dilakukan oleh Forum Solidaritas Buruh Serang (FSBS) tahun 2008 lalu. Hasil riset menunjukkan dari jumlah buruh yang ada di Kabupaten Serang, hanya sekitar 20% saja dengan status tetap, selebihnya dengan status kontrak dan outsourcing (Cahyono: 2010). Disamping itu, dari hubungan kerja outsourcing tersebut, telah membawa pergeseran terhadap beberapa komponen dalam hubungan industrial dimana kesemuanya bermuara pada pengurangan hak-hak dasar buruh (Cahyono: 2010).

Permasalahan

Permasalahan yang kemudian terjadi adalah ketika isu negatif menyangkut pelanggaran hak dasar buruh dari proses hubungan kerja outsourcing yang melibatkan tiga pihak antara penyalur, pengguna dan buruh berlangsung. Padahal sebenarnya pemerintah telah cukup banyak merativikasi ketentuan maupun standar perburuhan ILO (International Labour Organization) yang diinklusifkan kedalam regulasi ketenagakerjaan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 lengkap dengan komponen struktur hukum ketenagakerjaan, dalam hal ini petugas pengawas ketenagakerjaan, guna mengawal berjalannya segala ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan tersebut dengan harapan agar terjadinya keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha dan buruh di lapangan.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui tentang viktimisasi struktural terhadap buruh melalui sistem outsourcing terkait dengan perlakuan terhadap hak-hak dasar buruh outsourcing PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y), serta seperti apa peran pengawasan oleh Disnakertrans Kabupaten Serang selaku komponen struktur hukum ketenagakerjaan melakukan upaya pencegahan pelanggaran yang dilakukan pengusaha.

Tinjauan Pustaka

Viktimisasi struktural sebenarnya lebih identik dengan kejahatan yang dilakukan

oleh negara sebagai pihak yang memegang kendali kekuasaan. Sebagaimana pendapat Fattah (1991) mengatakan bahwa viktimisasi struktural merupakan proses munculnya korban yang berakar dari stratifikasi, nilai-nilai dan institusi-institusi yang terdapat dalam masyarakat. Sehingga realita viktimisasi tidak lagi hanya terfokus pada korban kejahatan konvensional semata melainkan kejahatan tanpa kekerasan berupa penyalahgunaan kekuasaan atau bekerjanya lembaga dan pranata hukum yang tidak berkeadilan (Sahetapy: 1995).

Namunpun demikian, sebenarnya bukan hanya negara yang dapat melakukan viktimisasi struktural, dalam setting lain mengutip pendapat Kramer dan Michalowski, perusahaan juga dapat terlibat melanggengkan realitas ini disaat secara sengaja melakukan penyimpangan kegiatan usaha karena adanya pembiaran dari institusi negara melakukan pencegahan (Green dan Tony: 2004). Dalam kondisi demikian, menurut Gunar Myrdal memungkinkan terjadi dalam negara berkembang yang cenderung berciri soft state, ditandai oleh lemahnya kondisi non-ekonomi antara lain sikap budaya, struktur kelembagaan serta hukum dan kebijakan untuk mendorong perkembangan masyarakat (Martinussen: 1999).

Mengacu dari pandangan di atas, cenderung menempatkan negara sebagai instrumen dari korporasi sehingga negara dan korporasi adalah sebuah kesatuan yang mendominasi masyarakat. Hal inilah yang coba diformulasikan oleh para kriminolog dalam memetakan konspirasi kejahatan negara dan korporasi kedalam sebuah kajian State-Corporate Crime. Menurut Kramer dan Michalowski, State-Corporate Crime merupakan kejahatan yang difasilitasi oleh negara yang mengarah pada kegagalan lembaga regulator pemerintah dalam mencegah penyimpangan kegiatan usaha (Green dan Tony: 2004).

Bicara masalah korporasi atau perusahaan, maka tidak lepas kaitannya hubungan dengan buruh. Pada titik itu tokoh sentral kenamaan seperti Marx, menganggap bahwa kapitalis sebagai kekuatan produksi dalam bekerjanya dapat mempengaruhi institusi-institusi politis dan budaya sebagai suprastrukturnya pendukung memenuhi obsesi kapitalis mendapatkan keuntungan dengan melakukan tindakan eksploitasi terhadap buruh (Susetiawan: 2000).

Marx juga mengulas tentang "nilai lebih" sebagai basis bagi perjuangan kelas dalam kapitalisme. Atas dasar teori nilai lebih inilah digunakan sebagai dasar membangun suprastruktur analisa pembangunan ekonomi. Nilai lebih ini diperoleh dari tenaga kerja yang menjual tenaganya ke kapitalis. Nilai lebih merupakan jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja baru. Dengan demikian, nilai disini adalah merupakan sarana kehidupan yang diperlukan untuk mempertahankan hidupnya, ditentukan oleh jumlah jam yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja (Ritzer dan Douglas: 2010).

Akibat adanya nilai lebih ini maka memacu kapitalis untuk melakukan akumulasi modal dengan beberapa cara diantaranya: 1) memperpanjang jam kerja; 2) mengurangi kebutuhan hidup buruh (tingkat upah); dan 3) meningkatkan produktivitas buruh dengan diikuti kemajuan di bidang teknologi (Ritzer dan Douglas: 2010). Akhirnya sudah semacam syarat dalam mencapai kebahagiaan bagi kapitalis, tidak boleh tidak, diperlukan kesediaan individu menderita, meskipun individu-individu dimaksud berasal dari kelompok mayoritas (Ramly: 2007).

Selanjutnya tokoh besar sosial lainnya seperti Antonio Gramsci menganggapnya sebagai hegemoni dari kelompok yang berkuasa. Konsep hegemoni oleh Gramsci difokuskan tidak hanya pada kekuatan dan

dominasi kapitalis melalui dimensi material dari sarana ekonomi dan relasi produksi semata melainkan pada kekuatan (force) lewat kepemimpinan intelektual, moral, hukum, politik serta institusi-institusi pemerintah, yang pada gilirannya melahirkan sebuah kepatuhan aktif dari pihak yang didominasi, sehingga tidak ada unsur kekerasan didalamnya (Eriyanto: 2008).

Dengan demikian menurut Gramsci, perubahan tidak bisa datang dengan hanya menunggu hukum-hukum ekonomi yang dianggap lebih baik, sehingga hanya satu upaya yang dapat melepaskan diri dari hegemoni kelompok penguasa melalui perjuangan sadar dari agen-agen sosial yang bertujuan untuk menimbulkan pemahaman tentang buruknya kedudukan ekonomi massa (Bellamy: 1990).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, sehingga diperlukan pengujian secara rinci dan mendalam guna mengungkap fenomena sesungguhnya di lapangan melalui pendekatan terhadap masing-masing subjek yang secara langsung terlibat atau mengetahui permasalahan dalam penelitian ini. Secara teknis, konsep studi kasus dijelaskan oleh Yin (1994) sebagai kegiatan melakukan pencarian pengetahuan secara empiris melalui penyelidikan terhadap fenomena dalam konteks kehidupan nyata dengan melibatkan multisumber sebagai bukti guna mengungkap batas-batas antara fenomena dan konteks yang tidak tampak secara tegas.

Hasil Penelitian

Menyangkut pemahaman bidang kerja outsourcing.

Pihak pengusaha baik penyalur (PT. X) maupun pengguna (PT. Y), menganggap tidak ada batasan yang jelas mengenai bidang

kerja yang boleh atau tidak boleh di-outsourced-kan dalam ketentuan undang-undang ketenagakerjaan, sehingga semua bidang kerja dapat di-outsourced-kan.

Pihak pemerintah dalam hal ini Disnakertrans Kabupaten Serang menganggap selain tidak ada batasan yang tegas menyangkut jenis bidang kerja yang boleh atau tidak boleh untuk di-outsourced-kan, adanya keputusan Menteri No. 220/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, memperkenankan perusahaan pengguna untuk menentukan mana bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan bidang pendukung.

Menyangkut perlakuan terhadap hak buruh outsourcing PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y)

Menyangkut Komponen Hak-Hak Dasar

Dibandingkan dengan buruh tetap yang melakukan bidang kerja yang sama ditempat yang sama, terdapat perbedaan yang cukup signifikan. Perbedaan tersebut antara lain, pertama, buruh outsourcing hanya menerima upah Rp. 1.250.000 dari standar UMK Kab. Serang sebesar Rp. 1.410.000. Sementara buruh tetap mendapatkan upah sesuai UMK ditambah upah berkala yang rata-rata penerimaannya dalam perbulannya diatas Rp. 1.850.000. Kedua, untuk THR buruh outsourcing tidak memperoleh sesuai ketentuan, hanya berdasarkan toleransi penyalur saja berkisar antara Rp. 150.000 hingga Rp.200.000. Sementara buruh tetap mendapatkan minimal sebulan gaji serta tambahan bonus. Ketiga, menyangkut jam kerja, buruh outsourcing tercatat bekerja 48 jam dalam seminggu, sementara ketentuan umum yang berlaku, waktu kerja hanya 40 jam/minggu. Mengenai kelebihan 8 jam kerja tersebut, tidak ada perhitungan tambahan upah. Sedangkan buruh tetap di PT (Y), berlaku ketentuan 40 jam/minggu, kelebihan

dari jam kerja tersebut, dihitung lembur. Keempat, menyangkut jamsostek, buruh outsourcing tidak didaftarkan oleh penyalur atau PT (X) sebagai peserta jamsostek. Sementara buruh tetap secara keseluruhan terdaftar sebagai peserta jamsostek. Kelima, masih harus mengeluarkan biaya tiap perpanjangan kontrak antara Rp. 250.000 hingga Rp. 500.000, berdasarkan lamanya masa kontrak antara 6 hingga 12 bulan. Dan perbedaan yang terakhir adalah, buruh outsourcing secara langsung dilarang bergabung ke dalam serikat buruh dengan ancaman pemecatan dari perusahaan penyalur atau PT (X). Sementara buruh tetap meski tidak semuanya bergabung ke serikat buruh, namun tidak dilarang oleh perusahaannya atau PT (Y) bergabung ke dalam serikat buruh.

Peran Disnakertrans Kabupaten Serang dalam melakukan pengawasan terhadap perlakuan hak dasar buruh outsourcing

Peran tersebut terdiri dari: (1) prioritas pengawasan hanya ditujukan pada perusahaan pengguna semata, mengingat terbatasnya jumlah personil di lapangan; (2) menyangkut pelanggaran hak yang dialami buruh outsourcing, dinas menunggu laporan dari buruh yang bersangkutan baru ditindaklanjuti, itupun dalam bentuk teguran; dan (3) pihak dinas merasa tidak punya kewenangan melakukan tindakan tegas memberi sanksi kepada perusahaan penyalur yang melakukan pelanggaran terhadap hak dasar buruh outsourcing mengingat tidak adanya ketentuan pidana menyangkut pasal-pasal yang berbicara tentang hubungan kerja outsourcing.

Pembahasan

Viktimisasi struktural terhadap buruh melalui sistem outsourcing

Konstruksi kebijakan ketenagakerjaan

yang dituangkan dalam regulasi ketenagakerjaan khusus menyangkut sistem kerja outsourcing, secara nyata telah memperlihatkan sebuah fenomena hubungan kerja yang amat rumit. Dari hasil penelitian melalui wawancara dengan beberapa pihak terkait, ada beberapa hal yang membuat kerumitan tersebut menjadi penyebab terciptanya viktimisasi struktural terhadap buruh. Selain melibatkan tiga pihak dalam proses kerja outsourcing (penyalur, pengguna dan buruh), hal yang amat mendasar setidaknya berangkat dari 2 faktor. Pertama, Adanya kelemahan substansi Undang-Undang ketenagakerjaan mengatur tentang sistem outsourcing. Kelemahan dalam substansi Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat tersirat dari ketidaktegasannya menetapkan batasan bidang kerja outsourcing serta tidak adanya ketentuan Sanksi Pidana menyangkut pasal-pasal tentang outsourcing diantaranya Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 sekiranya dilanggar oleh pengusaha.

Menyangkut batasan bidang kerja outsourcing, dalam penjelasan bunyi Pasal 66 Ayat 1 yang dimaksud dengan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses-proses produksi antara lain, pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering), tenaga pengamanan (security), jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta penyediaan angkutan pekerja/buruh. Artinya diluar kegiatan itu, tetap menjadi kegiatan pokok perusahaan, apalagi jika berpengaruh langsung terhadap proses produksi (Royen: 2009). Petikan kata atau frasa “antara lain” untuk menyebutkan ke-5 jenis bidang kerja tersebut, menyebabkan interpretasinya dapat dimaknai membebaskan semua bidang kerja untuk dapat di-outsourced-kan oleh perusahaan pengguna atau PT (Y). Artinya, ke-5 jenis pekerjaan tersebut hanya dianggap sebagai contoh. Dengan adanya kalimat “antara lain” sehingga

semua kegiatan kerja diluar ke-5 bidang kerja tadi, boleh di-outsourced-kan.

“...begini, biar jangan kita dianggap salah. Kan, dalam penjelasan pasal 66 menyebutkan 5 jenis bidang kerja yang boleh dioutsourcingkan itu ada kalimat “antara lain”, seperti kebersihan, catering, keamanan, apalagi lah itu, pokoknya yang 5 itulah. Nah, itu hanya contoh saja pak, dari jenis kegiatan yang boleh dioutsourkan. Karena dalam kalimatnya ada kata “antara lain”, jadi jenis kegiatan lain juga boleh dilakukan buruh outsourcing...”

(wawancara dengan GM PT. (Y), tanggal 10/9/2012, pukul: 18.00 wib)

Dengan alasan-alasan diantaranya seperti di atas, sehingga menjadi dalih bagi pihak Disnakertras Kabupaten Serang tidak dapat memaksakan pemahaman yang sama atas batasan yang dikatakan sebagai bidang inti dan bidang pendukung dalam kegiatan produksi kepada pihak perusahaan karena dianggap sebagai celah atau ruang bagi pihak perusahaan untuk bertahan dengan pendapatnya.

“...cuma mereka punya pendapat, bahwa sekiranya nanti ada permasalahan, kan masing-masing pihak kan punya upaya apakah menggugat, mengajukan keberatan, melakukan dan seterusnya. Karena ada ruangan di sana yang bisa ditempuh bagi masing-masing pihak...” (wawancara dengan bapak Sugi Hardono: Kabid Pengawasan, tanggal 13/9/2012, pukul 10.00 wib)

Dengan demikian, kalimat atau frasa “antara lain” untuk menyebutkan ke-5 jenis bidang pekerjaan sebagaimana disebutkan di atas, tak lain hanyalah sebuah pertarungan kepentingan dimana sebenarnya memiliki kandungan makna tersembunyi yang didalamnya terdapat unsur kepentingan. Dalam khasanah culturar studies, Sustrisno dkk (2010) menyatakan bahwa bahasa (kata)

dan makna (meaning) merupakan dua hal yang tak terpisah, yang pada dasarnya mengandung unsur ideologis ditentukan oleh siperajut makna. Sementara ideologi dalam pandangan Antonio Gramsci, sebagai gugusan makna, ide dan praktek yang menunjang kelompok-kelompok sosial yang berkuasa dalam rangka pembuatan aturan perilaku dan tindakan moral (Sustrisno, dkk: 2010).

Kelemahan lain dalam substansi hukum ketenagakerjaan adalah masih terbukanya peluang dan potensi yang dapat menghambat pemenuhan hak-hak dasar buruh outsourcing, hal ini disebabkan karena banyak ketentuan mengenai hak-hak buruh outsourcing tidak dilindungi dengan penerapan sanksi apabila pengusaha tidak memenuhinya. Sebagai contoh tidak adanya ketentuan sanksi pidana dalam Bab XVI Undang-Undang ketenagakerjaan tahun 2003 yang menjabarkan tentang ketentuan pidana dan sanksi administratif atas pelanggaran pasal-pasal menyangkut outsourcing (Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66).

Kondisi di atas tentu menjadi catatan betapa lemahnya Undang-Undang ketenagakerjaan untuk dapat dijadikan sumber acuan menata hubungan kerja antara perusahaan dan buruh agar berjalan selaras dan berkepastian hukum. Pada titik itu, bila ditinjau dari perspektif kriminologi terkait upaya atau program pengendalian sosial dalam bentuk regulasi, maka sama sekali tidak mencerminkan kehendak yang sungguh-sungguh dari pemerintah agar bagaimana ketentuan dapat berlaku seimbang.

Menurut Mustofa (2010), setidaknya ada empat asas pencegahan yang secara sinergis harusnya dilakukan, yaitu: (1) regulasi yang jelas tentang hak dan kewajiban; (2) sosialisasi yang terus menerus tentang regulasi tersebut; (3) adanya fasilitasi agar warga negara dapat melaksanakan regulasi; dan (4) penerapan sanksi bila terjadi pelanggaran

sebagai upaya akhir.

Akibat ketidaklengkapan asas dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan utamanya menyangkut sanksi, membuat kepastian hukum terhadap hak-hak buruh outsourcing menjadi rentan untuk dilanggar oleh pengusaha. Hukum ketenagakerjaan yang semestinya sebagai instrumen bagi pemerintah dalam rangka menjadi "juri" menjaga keseimbangan kepentingan antara pengusaha dan buruh, menjadi terdistorsi dan kehilangan hakikatnya dalam usaha menciptakan perubahan sosial yang berkeadilan.

Mengantisipasi hal seperti di atas, menurut Elias (1986) harus ada sistem hukum untuk memastikan kebijakan yang bersinggungan dengan kepentingan umum yang menyalahi standar aturan dapat disebut sebagai kejahatan umum. Sebab kebijakan yang salah merupakan sumber kriminalisasi. Sementara kebijakan yang baik sekalipun belum menjamin dapat diberlakukan dengan baik pula.

Kegagalan pemerintah memproteksi kepentingan buruh melalui aturan ketenagakerjaan seperti itu, mengacu pendapat Kramer dan Michalowski, maka dapat dikatakan bagian dari pola keberpihakan negara terhadap pengusaha. Keberpihakan tersebut digambarkan oleh Kramer dan Michalowski sebagai State Corporate Crime, dimana adanya kontribusi negara dalam hal memfasilitasi Corporate (perusahaan) melalui regulasi yang memberikan ruang terjadi penyimpangan karena adanya kolusi langsung antara pelaku bisnis dan pemerintah (Green dan Tony: 2004).

Kolusi di atas tentunya cukup beralasan, dimana PT (Y), akibat tidak adanya sanksi pembatasan yang jelas, dari 260 pekerja (termasuk staf kantor) hanya 93 orang saja yang berstatus tetap selebihnya buruh dengan status tidak tetap (outsourcing). Konsekuensi ini bagi PT. (Y), membawa keuntungan tersendiri karena urusan

ketenagakerjaan semakin praktis, biaya tenaga kerja bisa berkurang mencapai 20% lebih murah dibanding memakai buruh tetap.

"...dalam jangka panjang bisa mencapai 20% kalau pake outsourceng. Ya dalam hitungan sederhananya beginilah, dibanding karyawan permanen, maka kami tidak harus mengeluarkan upah berkala, cukup standar UMK. Selebihnya tidak harus memikirkan uang tunjangan dan jaminan sosial, uang PHK atau kompensasi akhir masa kerja..."

(wawancara melalui Hp dengan GM PT. (Y), tanggal 30/11/2012, pukul: 16.00 wib)

Padahal, meskipun tanpa menggunakan mekanisme outsourcing dalam proses produksinya, pada dasarnya PT (Y) atau perusahaan pengguna sudah memperoleh keuntungan. Mengingat inti dari bisnis produksi pakan ternak yang dijalankan PT (Y) terletak pada volume produksi memenuhi kebutuhan pasar, bukan pada upaya-upaya mengurangi beban biaya buruh melalui strategi outsourcing.

"...penggunaan tenaga outsourcing ini jangan dianggap sumber keuntungan utama kita, itu cuma strategi pengurangan biaya saja. Tanpa outsourcing pun, kegiatan perusahaan tetap jalan. Karna bisnis utama kita, keuntungannya bukan disitu, tapi pada volume produksi pasar..."

(wawancara melalui telepon selular dengan GM PT. (Y), tanggal 30/11/2012, pukul: 16.00 wib)

Sementara bagi pihak penyalur dalam hal ini PT. (X), dengan tidak adanya penegasan dari pihak pengawas terkait bidang kerja yang boleh dan tidak boleh di-outsourcedkan, serta sanksi atas pelanggaran hak-hak dasar terhadap buruh, tentu menjadi lahan bisnis yang amat menguntungkan dimana dapat mendistribusikan tenaga buruhnya

bekerja pada PT. (Y) sebanyak mungkin. Selain mendapatkan management fee 15% dari total tagihan gaji buruh yang dipekerjakan dalam setiap bulannya, PT. (X) masih mendapatkan hasil dari pemotongan gaji buruhnya berkisar Rp. 150.000/orang dari besaran gaji Rp. 1.410.000 (standar UMK Serang) serta biaya penempatan atau perpanjangan kontrak bagi buruhnya yang besarnya tergantung pada lamanya masa kontrak.

“...kalau kontrak enam bulan tapi sudah perpanjangan satu kali kemarin...bayar dua setengah waktu nyambung kemarin. Dulupun pertama masuk kena juga dua ratus...gak tau untuk apa saja, katanya penempatan sama biaya awal...”

(wawancara dengan Afrianto (28), tanggal 11/9/2012, pukul. 12.00 wib)

Selanjutnya Wandu (26) :

“...bedanya saya kontraknya pertahun. Gaji sama mas, ya segitu. Itupun baru sekitaran enam bulan ini dapat segitu, karena UMK sudah naik. Kemarin masih UMK lama, cuma satu juta lima puluh ribu...uang penempatan saya lebih banyak, dulu kontrak pertama saya kena empat ratus, kontrak tahun kedua kena lima ratus mas...”

(wawancara dengan Wandu (26), tanggal 11/9/2012, pukul: 12.00 wib)

Praktik semacam yang dialami oleh Afrianto (28) dan Wandu (26) jelas merupakan eksploitasi besar-besaran terhadap buruh mengingat nominal uang baik itu dari pemotongan gaji dan biaya perpanjangan kontrak yang dibebankan kepada mereka, bukanlah jumlah yang kecil bila dilihat dari penghasilan yang diterima setiap bulannya. Hal ini seperti dikatakan oleh Marx, merupakan bentuk tipuan kapitalis yang hanya jaya dengan menghisap buruh yang hidup dan semakin panjang hidupnya, akan semakin

banyak pula buruh yang dihisap atau dieksploitasi (Ritzer dan Douglas: 2010).

Kedua, tidak berfungsinya Disnakertrans sebagai komponen struktur hukum ketenagakerjaan dalam rangka melakukan tindakan pencegahan. Salah satu komponen personel dalam struktur hukum ketenagakerjaan adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan yang berfungsi mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di lingkungan kerja perusahaan serta memberikan perlindungan hak bagi buruh. Pada posisi itu, maka pengawasan ketenagakerjaan menjadi unsur yang amat penting dalam usaha meniadakan atau memperkecil kemungkinan terjadinya pelanggaran-pelanggaran oleh pengusaha sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Menurut Khakim (2007), sebagai lembaga penyelenggaraan administrasi negara dalam bidang ketenagakerjaan (khususnya dalam penegakan hukum), pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan berdasarkan suatu prinsip dan kesisteman melalui pendekatan persuasif edukatif tanpa meninggalkan tindakan represif yustisia guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan di bidang ketenagakerjaan.

Namun berbagai alasan dari aparat Disnakertrans menjawab pertanyaan penulis saat dikonfirmasi tentang pelanggaran hak dasar buruh outsourcing PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y). Meski secara kuantitas jumlah tenaga pengawas di Kabupaten Serang sangat tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ada. Namun, menjadi sangat disayangkan ketika prioritas kerja pengawasan tidak difokuskan kepada perusahaan penyalur yang notabene secara langsung melakukan pelanggaran terhadap hak dasar buruh outsourcing.

“...nah itu, konsekuensi bagi buruh sendiri dengan mereka bekerja di outsource-

ing, itu ketidakjelasan didalam hubungan kerjanya, disitulah sehingga tentu mereka tenaga kerja outsourceng sendiri dengan tidak adanya kepastian hukum tadi statusnya. Kemudian hak-haknya biasanya didalam implementasi pelaksanaannya dilapangan antara karyawan tetap karyawan outsourcing sendiri berbeda...”

(wawancara dengan Bapak Sugi Hardono: Kabid Pengawasan, tanggal 13/9/2012, pukul : 10.00 wib)

Penjelasan dari pihak Disnakertrans seperti di atas, terkesan malah cenderung menyalahkan keadaan buruh sendiri akibat dari status hukum dalam hubungan kerjanya yang memang rentan mengalami situasi menjadi korban diskriminasi dan eksploitasi oleh pihak perusahaan. Hal ini menurut penulis merupakan arogansi dari para pemangku peran dalam sebuah kebijakan yang pada dasarnya tidak juga melakukan apapun dalam konteks tugasnya. Hal seperti inilah yang dikatakan Williams bahwa konsep menyalahkan pihak lain, sebenarnya mengandung distorsi untuk mengingkari tanggung jawab (dalam Mustofa : 2011)

Alasan lain dari pihak disnakertras Kabupaten Serang, menggaris bawahi adanya kelemahan dalam substansi hukum ketenagakerjaan sehingga proses penindakan atas pelanggaran hak dasar buruh outsourcing sulit dilakukan, mengingat dalam Undang-Undang ketenagakerjaan hanya dalam pasal-pasal yang mengatur outsourcing (Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66) yang tidak menetapkan sanksi Pidana maupun sanksi Administratif.

“...Itulah maka tidak bisa berbuat banyak untuk mengatasi pelanggaran dilapangan karena aturan masih belum lengkap memberikan sanksi yang memaksa, yang ada Cuma memberikan catatan peringatan...dalam undang-undang ketenagakerjaan memang hanya dalam pasal-pasal yang

mengatur outsourcing yang tidak menetapkan sanksi pidana maupun sanksi administratif, dapat dilihat dalam pasal disitu 183-190, sedangkan untuk pasal-pasal lain ditetapkan sanksi pidana maupun administratif...”

(wawancara dengan bapak Supriyatna: Kasi Persyaratan Kerja dan Pembinaan Hubungan Industrial, tanggal 13/9/2012, pukul: 13.00 wib)

Pernyataan di atas tentu sangat ironis. Sekiranya hanya dengan dalih tidak adanya sanksi untuk perusahaan yang melakukan diskriminasi dan eksploitasi terhadap hak-hak buruh outsourcing seperti yang dijelaskan di atas, maka secara gamblang muncul sebuah pertanyaan yang mendasar, “apakah akan dibiarkan dan dibenarkan bagi perusahaan yang jelas-jelas melakukan kejahatan terhadap hak dasar buruh?”. Hal inilah yang menjadi catatan bagi aktivis atau pengurus Serikat Buruh yang menganggap bahwa disnakertrans tidak menjalankan fungsinya dengan serius

“...pertanyaannya, apa fungsi mereka? jangan dengan alasan itu membiarkan praktek pelanggaran hak buruh terus berjalan dan dibiarkan. Sebenarnya niat baik itu memang gak pernah ada...”

(wawancara dengan bapak Widadi W.S.: Wakil Presiden KSPI, tanggal 15/9/2012, pukul: 13. 00 wib)

Indikasi ketidakseriusan dari aparat Disnakertrans Kabupaten Serang menurut narasumber dilapangan tidak lepas dari intervensi pihak tertentu yang berkepentingan dalam hal itu

“...terlebih dengan ini, ketika pengawas mau bertindak, heh! Cukup berhenti sampai disini...”

(wawancara dengan bapak Widadi W.S.: Wakil Presiden KSPI, tanggal 15/9/2012, pukul: 13.00 wib)

Meskipun pernyataan di atas sulit untuk

dibuktikan, namun informan yang penulis wawancarai di atas menegaskan, hal tersebut berdasarkan pengakuan dari mantan-mantan pejabat Disnakertras yang memiliki kewenangan dalam hal pencegahan

“...saya tidak bisa mengatakannya nanti gak ada bukti...setiap eks-eksnya dinas itu yang dah gak njabat, mereka malu gak bisa tegas dalam pengawasan, gitu ngomong sama saya. Mereka bilang gak bisa berbuat, susah...”

(wawancara dengan bapak Widadi W.S.: Wakil Presiden KSPI, tanggal 15/9/2012, pukul: 13.00 wib)

Pada titik itu, maka sekali lagi perlu dipertanyakan bahwa “para petugas itu sebenarnya menjadi alat siapa?”, “menjadi alat negara atau alat dari pihak bisnis?”. (Meliala : 1993). Pertanyaan tegas seperti itu tentunya memiliki dasar yang kuat, mengingat peran pemerintah melalui petugas dilingkungan Disnakertrans yang semula diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan atas hak-hak dasar buruh, malah justru sebaliknya, terkesan fasilitatif dan akomodatif terhadap kepentingan pengusaha sehingga pada gilirannya semakin mempermanaenkan apa yang menjadi orientasi dan prinsip ekonomi kaum “utilitarian”, yang menekankan bahwa satu-satunya tugas dari korporasi adalah menghasilkan profit (Prayoga : 2008).

Dampak legalisasi outsourcing terhadap buruh outsourcing PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y)

Pada dasarnya, Mahkamah Konstitusi (MK) telah mengabulkan permohonan pengujian Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diajukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2MLI), yang menetapkan bahwa sistem outsourcing dianggap “inkonsistensial”, jika dalam pelaksanaannya mengabaikan hak-hak dasar peker-

ja/buruh (dalam <http://m.economy.okezone.com>. diakses tanggal 3/2/2012). Akan tetapi, sayangnya putusan tersebut seakan hanya sebatas himbauan tanpa sebuah jaminan untuk ditindaklanjuti melalui proses penegakkan hukum yang bisa memastikan hilangnya pelanggaran-pelanggaran tersebut. Sehingga tak heran jika pelanggaran terhadap hak-hak dasar buruh outsourcing di lapangan terus saja berlanjut.

Menyangkut pelanggaran terhadap hak-hak buruh outsourcing seperti temuan penulis di lapangan, setidaknya dalam proses bisnis tenaga kerja antara PT (X) dan PT (Y) telah menghadirkan situasi dimana buruh outsourcing mengalami beberapa bentuk diskriminasi dan eksploitasi dari pengusaha diantaranya meliputi : diskriminatif dan eksploitatif atas perhitungan waktu kerja dan hak upah serta diskriminatif atas hak jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) dan hak berorganisasi.

Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan waktu kerja. Ketentuan mengenai batas maksimal waktu kerja berdasarkan Pasal 77 ayat (2) adalah: (a) untuk 6 (enam) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu; atau (b) apabila 5 (lima) hari kerja dalam seminggu, waktu kerjanya adalah 8 (delapan) jam sehari, dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Waktu kerja yang melebihi ketentuan diatas dinamakan waktu kerja lembur dengan konsekuensi ada perhitungan upah lembur.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan, buruh outsourcing PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y), jika dikalkulasikan selama 6 hari kerja (dimana satu shift kerja dalam perharinya selama 8 jam), maka tercatat sebanyak 48 jam kerja dalam seminggu dilakukan oleh buruh outsourcing. Akan tetapi, tanpa adanya penambahan upah dari

kelebihan 8 jam kerja tersebut.

“...kalau hitungan tambahan jam gak ada mas...”

(wawancara dengan Afrianto (28), tanggal 11/9/2012, pukul : 12.00 wib)

Selanjutnya Wandu (26) menambahkan :

“...gak enaknyakan gitu mas, kalau mau dihitung, jumlah jamnya sama memang 8 jam per hari, tapi orang pabrik dah dapet tambahan itu. Dihitung 8 jam lembur seminggu. Kalo kamikan memang kerjanya wajib 8 jam tiap hari...”

(wawancara dengan Wandu (26), tanggal 11/9/2012, pukul: 12.00 wib)

Pada titik itu, seakan masih sangat relevan untuk merefleksikan kembali apa yang pernah dicetuskan Marx melalui konsep sentralnya mengenai “nilai lebih” tentang tenaga kerja yang menjual tenaganya ke kapitalis. Nilai lebih merupakan jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja baru. Yang artinya bahwa nilai merupakan sarana kehidupan yang diperlukan untuk mempertahankan hidupnya, ditentukan oleh jumlah jam yang diperlukan untuk menghasilkan tenaga kerja (Ritzer dan Douglas : 2010). Melalui nilai lebih ini menurut Marx bagian dari strategi kapitalis dalam melakukan akumulasi modal melalui beberapa cara diantaranya: memperpanjang jam kerja, mengurangi kebutuhan hidup buruh (tingkat upah) serta meningkatkan produktivitas buruh dengan diikuti kemajuan dibidang teknologi (Ritzer dan Douglas : 2010).

Menyangkut upah pokok, pada prinsipnya telah diatur sebagaimana dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum, yaitu upah yang didasarkan pada pertimbangan kebutuhan hidup minimum.

Namun, hubungan kerja segi tiga da-

lam praktik outsourcing menyebabkan perbedaan perlakuan upah pokok juga sangat mencolok bila dibandingkan buruh tetap yang berada di PT (Y). Hal ini terlebih karena adanya pemotongan upah dari standar UMK Kabupaten Serang tahun 2012 sebesar Rp.1.410.000, menjadi Rp.1.250.000/bulan oleh perusahaan penyalurnya atau PT (X). Praktik semacam inilah seperti yang dikatakan oleh Marx sebagai tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerja lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima itu (Ritzer dan Douglas: 2010).

Bila dicermati dalam bisnis outsourcing, keuntungan dari perusahaan penyalur seperti PT (X) tidak lain hanya berdasarkan nilai-surplus atau keuntungan dari harga jual tenaga buruh kepada perusahaan pengguna atau PT (Y). Hal ini persis seperti apa yang dikatakan Harry Braverman bahwa konsep “kelas kerja” tidak menggambarkan sekelompok orang atau pekerjaan secara spesifik, namun justru merupakan ekspresi proses jual beli tenaga kerja (Ritzer dan Douglas: 2010).

Dalam kondisi demikian, maka PT (X) layak disebut sebagai kapitalis yang telah “mengeksploitasi” buruh outsourcing dalam mencapai keinginannya untuk memperoleh lebih banyak keuntungan dan lebih banyak nilai-surplus untuk ekspansi. Sehingga kemudian mendorong PT (X) pada apa yang disebut Marx dengan “hukum umum akumulasi kapitalis” dengan cara mengeksploitasi para pekerja semaksimal mungkin untuk memaksa ongkos kerja kembali ke angka nol (Ritzer dan Douglas: 2010).

Namun, bukan hanya perusahaan penyalur saja sebenarnya sebagai kapitalis yang telah melakukan eksploitasi terhadap buruh dalam sistem outsourcing. Meski perusahaan penyalur atau PT (X) sebagai pelaku yang langsung melakukan pemotongan-pemo-

tongan hak buruhakan tetapi PT (Y) juga secara tidak langsung telah beserta dalam melakukan tindakan yang sama. Mengingat hubungan bisnis antara PT (X) dan PT (Y) dalam proses outsourcing buruh ini bersifat "simbiosis mutualime" dimana masing-masing perusahaan saling mendapatkan manfaat dari hubungan tersebut.

Fakta perlakuan upah murah inilah memposisikan buruh outsourcing telah dialienasi (diasingkan) dari kerjanya sebagaimana dikatakan Marx, dimana dalam pekerjaannya buruh tidak menegaskan dirinya, akan tetapi menyangkalnya, dia tidak jengkel tetapi tidak bahagia, mereka tidak mengembangkan energi fisik dan mentalnya secara bebas melainkan membuat malu dirinya dan merusak pikirannya (Ritzer dan Douglas: 2010). Hal itu setidaknya tergambar dari ungkapan yang disampaikan 2 orang buruh outsourcing Afrianto (28) dan Wandu (26) mengenai kegelisahan batinnya.

"...kalo dipikir-pikir ya kesel kalilah mas, kita kerjanya sama dengan orang pabrik, hasilnya beda. Tapi ya mau nyalahkan sapa mas, yang penting bisa terus kerja aja sudah syukurlah..."

(wawancara dengan Afrianto (28), tanggal 2/12/2012, pukul: 10.00 wib)

Selanjutnya Wandu (26) menambahkan:

"...sama mungkin saya mas, kalo dibanding-bandingkan sama orang pabrik nanti sakit hati sendiri, rasanya ya gak adil. Tapi temen di pabrikkan gak salah orang itu dapetnya beda karna bosnya beda. Saya seneng sih liat temen pabrik dapet gaji lebih, rumah sakit dapet, tiap raya ada THR, dibanding kami ini cuman gaji pokok. Tapi mau ngomong apa, yang penting asal bisa kerja ajalah hahaha..."

(wawancara dengan Wandu (26), tanggal 2/12/2012, pukul: 10.00 wib)

Alhasil, hubungan kerja seperti yang dialami Afrianto (28) dan Wandu (26) tidak

menceminkan hubungan kerja yang didasari kerelaan mengingat apa yang diterima dirasa tidak seimbang untuk mencukupi kebutuhan hidup mereka. Hal inilah yang dikatakan Marx bahwa kerja tidak lagi menjadi pemenuhan kebutuhan, melainkan hanya sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan selain kebutuhan untuk bekerja (Ritzer dan Douglas: 2010).

Kesimpulan

Kuatnya penolakan terhadap legalisasi sistem outsourcing oleh buruh selama ini tidak lain dilatarbelakangi pemikiran bahwa sistem ini merupakan corak penjajahan baru (new slavery) di zaman modern (ASPI, 2005). Meski bernada tendensius, pernyataan tersebut tidak begitu juga salah. Hal mana identik dengan temuan penelitian terhadap buruh outsourcing PT (X) yang dipekerjakan pada PT (Y), menunjukkan bahwa esensi dari hubungan kerja yang melibatkan tiga pihak dalam sistem outsourcing benar-benar sangat merugikan buruh dan menguntungkan pihak pengusaha baik perusahaan penyalur (PT. X) terlebih perusahaan pengguna (PT. Y).

Situasi di atas semakin dimungkinkan terjadi disebabkan dari faktor regulasi dalam bentuk Undang-Undang dan Peraturan Menteri yang ada, kiranya sangat terbuka untuk keragaman tafsir utamanya menyangkut batasan bidang kerja yang boleh atau tidak untuk di-outsourced-kan serta tiadanya ketentuan pidana menyangkut aturan outsourcing sekiranya dilanggar oleh perusahaan terkait. Hal inilah yang menjadi dalih pihak disnakertrans sebagai komponen struktur hukum ketenagakerjaan tidak bisa melakukan tindakan tegas atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pengusaha baik perusahaan pengguna terlebih-lebih penyalur.

Alhasil, Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur segala ketentuan

ketenagakerjaan lengkap dengan komponen strukturnya (Disnakertrans) sebagai pelaksana pengawas di lapangan, terkesan hanya sebagai simbolisasi sekedar mengisi kelengkapan administrasi negara dibidang ketenagakerjaan belaka yang pada gilirannya semakin mempermanenkan dominasi pengusaha terhadap buruh. Sehingga, apa yang dialami buruh outsourcing terkait hak-haknya yang terlanggar oleh pengusaha, seakan menjadi sebuah keniscayaan yang sah dan wajar diterima oleh masing-masing buruh outsourcing.

Dengan demikian, nyatalah bahwa praktek outsourcing benar-benar sebagai realita viktimisasi struktural dimana sistem yang ada menghendaki akan hal itu terjadi dikarenakan banyaknya kepentingan dari beberapa pihak seperti yang dikatakan Dahrendorf bukan hanya kapitalis, melainkan pihak menengah serta pemegang otoritas atau kekuasaan (Ritzer dan Douglas: 2010).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis sampaikan di atas, ada beberapa saran yang dapat disampaikan dalam pe-

nelitian ini diantaranya: (1) menghapuskan pasal-pasal outsourcing guna mengembalikan posisi hubungan kerja buruh, langsung dengan perusahaan pengguna atau pemberi kerja. Dengan demikian, hubungan kerja, hak dan kewajiban lebih mudah di kontrol pihak-pihak terkait yang berwenang karena hanya melibatkan dua pihak antara perusahaan pengguna dan buruh; (2) mencantumkan sanksi dengan efek jera secara tegas dalam peraturan ketenagakerjaan menyangkut setiap pelanggaran hak dasar buruh yang dilakukan pengusaha; (3) menerapkan sistem jaminan sosial secara sungguh-sungguh sebagai wujud tanggung jawab pemerintah terhadap kaum lemah buruh; (4) pemerintah pusat dan daerah harus bersinergi menyusun prioritas anggaran pusat dan daerah untuk peningkatan kompetensi dan profesionalisme serta kecukupan jumlah aparat pengawas sesuai kebutuhan guna optimalisasi fungsi pengawasan di lapangan; (5) harus juga diterapkan aturan mengenai sanksi bagi aparat terkait dilapangan sekiranya melakukan kongkalikong dengan pihak pengusaha dalam menjalankan fungsi pengawasan.

Daftar Pustaka

Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPI).

2005. Evaluasi Akhir Tahun 2005 Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia. Jakarta, ASPEK Indonesia

Cahyono, S. Kahar. 2010. Buruh Bergerak ! Pengalaman Aliansi Serikat Buruh Serang. Jakarta, TURC

Elias, Robert. 1986. The Politics of Victimization, Victim, Victimology and Human Rights. New York: Oxford University Press, Inc

Eriyanto. 2008. Analisis Wacana : Pengantar Analisis Teks Media, (Cetakan ke 6). Yogyakarta: LKIS

Fattah, Ezzat A. 1991. Understanding Criminal Victimization. Canada: Prentice-Hall
Green, Penny dan Tony Ward. 2004. State Crime : Governments, Violence and Corruption. London. Pluto Press

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP. 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Khakim, Abdul. 2007. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bandung: CitraAditya Bakti

Martinussen, Jhon. 1999. Society, State and

- the Market, A Guide to Competing Theories of Development. Zed B
- Mustofa. M. 2011. "Sudah Jatuh Tertimpa Tangga: Konstruksi "Salah Sendiri" Korban Kejahatan, Diskriminasi, Ketidakadilan, dan Pelanggaran HAM". *Viktimologi; Bunga Rampai Kajian Tentang Korban Kejahatan*, (ed. Adrianus Meliala). Jakarta: Departemen Kriminologi FISIP-UI Press
- Mustofa. M. 2010. *Kriminologi: Kajian Sosiologi Terhadap Kriminalitas, Perilaku Menyimpang dan Pelanggaran Hukum*, (Edisi Ke-2). Bekasi: Sari Ilmu Pratama
- Meliala, Adrianus. E. 1993. *Menyingkap Kejahatan Kerah Putih*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Okezone. *Sistem Kontrak Outsourcing Langgar Konstitusi*. Tersedia: . <http://m.economy.okezone.com/read/2012/01/18/320/558927/mk-sistem-kontrak-outsourcing-langgar-konstitusi>. [3 Februari 2012]
- Ramly, Andi dan Muawiyah. 2007. *Peta Pemikiran Karl Marx (Materialisme Dialektis Dan Materialisme Historis)*. Yogyakarta: LKiS
- Ritzer, G dan Goodman. D J. 2010. *Teori Sosiologi : Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Muktabah Teori Sosiologi Postmodern*, (Terjemahan Oleh : Nurhadi, Edisi ke 5). Bantul: Kreasi Wacana
- Royen, Ilmu Uti. 2009. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang
- Sahetapy, J.E. 1995. *Bungan Rampai Viktimisasi (Kumpulan Karangan)*, Bandung, Eresco
- Susetiawan, 2000, *Konflik Sosial : Kajian Sosiologis Hubungan Buruh, Perusahaan dan Negara di Indonesia*, (Penerjemah : Watie Suhanto. Edisi ke 1). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Yin, R. 1994. *Case Study Research : Design and Methods (2nd ed)*. Beverly Hills, CA: Sage Publishing