

**PENGARUH KONFIGURASI POLITIK
TERHADAP POLITIK HUKUM KETENAGAKERJAAN
INDONESIA DIHUBUNGKAN DENGAN MODEL-MODEL
HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN SISTEM *OUTSOURCING*
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003**

Zulfadli Barus, SH, MH, MM

Dosen Tetap Fakultas Hukum UPN "Veteran" Jakarta

Abstract

Political configuration of political system of the state could be influenced to the political of law and positive law. There are three kinds of political configuration: Democratic, authoritarian and combination both of them. There are also three kinds of the industrial relation's models: Liberal, conflict and coalition. These models as the implementation of the political of law in labour law, have influenced by the political configurations, like the liberal's model of the industrial relation (democratic system), the conflict's model of the industrial relation (authoritarian system) and the coalition's model of the industrial relation (combination system). The industrial relation model of Pancasila is a part of the coalition model.

Keywords: Political, system, configuration, industrial, relation, model, liberal, conflict, coalition.

A. PENDAHULUAN

Sebagai mahluk ciptaan Tuhan, manusia (baik pengusaha dan pekerja) dianugrahi akal pikiran untuk dapat mengarungi kehidupannya yang dengan itu mereka menjadi makhluk yang berbudaya (*civilized*), karena dapat membedakan antara benar dan salah (melalui logika), baik/adil atau buruk/tidak adil (melalui etika) dan antara indah serta tidak indah (lewat estetika). Segala sesuatu yang menjadi indah (estetis) bila pada setiap perilaku manusia didasarkan pada pertimbangan yang benar (logis) dan baik (etis). Bila itu diterapkan pada hubungan kerja, maka hubungan kerja antara buruh/pekerja dengan majikan/perusahaan menjadi indah karena wujudnya hubungan kemitraan yang harmonis antara keduanya.

Dengan kemampuan akalnya, manusia berupaya untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja untuk mendapatkan: makanan, pakaian, perumahan dan aktualisasi diri. Melalui upaya-upaya pemenuhan kebutuhan inilah yang menjadikan manusia sebagai penyandang kepentingan dan memaksanya untuk saling berinteraksi dalam masyarakat karena adanya kesadaran bahwa mereka saling membutuhkan karena keterbatasan masing-masing.

Dapatlah dikatakan bahwa tidak ada seorang manusia yang hidup seorang diri terpencil jauh dan lepas dari kehidupan bersama. Manusia tidak mungkin berdiri diluar atau tanpa masyarakat sebaliknya masyarakat tidak ada

tanpa manusia (Sudikno Mertokusumo, 1996: 2).

Ketika Manusia dalam kehidupan sosialnya masing-masing berupaya memenuhi kebutuhan hidupnya sementara benda-benda sebagai pemuas kebutuhan tersebut terbatas jumlahnya, maka lahirlah kepentingan berbeda yang memungkinkan terjadi konflik bila berbeda kepentingan dan kerjasama bila punya kepentingan sama (Zulfadli Barus, 2004: 16). Dalam konflik antar penyandang kepentingan tersebut, terkadang ada yang merasa dirugikan bilamana haknya telah diambil oleh pihak lain secara tidak sah. Untuk mengatasi itulah maka diperlukan norma-norma hukum yang dapat berfungsi sebagai instrumen pengatur tingkah laku individu dalam masyarakat agar di satu sisi menghindari konflik dan di sisi lain mengembangkan kerjasama. Dengan kata lain melalui hukum, konflik dapat ditransformasikan menjadi kerjasama.

Jadi manusia didalam masyarakat memerlukan perlindungan kepentingan, perlindungan kepentingan itu tercapai dengan terciptanya pedoman atau peraturan hidup yang menentukan bagaimana manusia harus bertingkah laku dalam bermasyarakat agar tidak merugikan orang lain dan dirinya sendiri. Pedoman, patokan atau ukuran untuk berperilaku atau bersikap dalam kehidupan bersama ini disebut norma atau kaedah (Sudikno Mertokusumo, 1996: 3).

Usaha melindungi kepentingan individu dan mengembangkan kerjasama tersebut dapat dicapai karena sebelumnya telah diadakan peraturan-peraturan yang dapat menjadi ukuran

bagi setiap tingkah laku. Peraturan-peraturan itu mengharuskan orang bertindak di dalam masyarakat sedemikian rupa, sehingga kepentingan-kepentingan orang lain sedapat mungkin terjaga dan terlindungi serta kepentingan-kepentingan bersama dapat dikembangkan. Aturan-aturan ini biasa disebut dengan kaidah-kaidah atau norma-norma (J. van Kan da J. H. Beekhuis, 1977: 7).

Tanpa hukum tidak ada mekanisme penyelesaian konflik dan sengketa yang berorientasi kepada ketertiban dan keadilan. Tanpa terjadinya kehidupan bersama yang tertib dan adil, masyarakat akan kacau karena mereka tidak tahu kemana akan pergi dan tidak tahu pula apa yang harus dikerjakan. Suatu sistem hubungan yang tertib adalah kondisi utama bagi kehidupan manusia pada setiap tingkat (Mc. Iver, 1980: 71).

Dengan menjadikan hukum sebagai ukuran tingkah laku setiap orang dalam masyarakat di suatu negara, maka negara tersebut memiliki ciri negara hukum karena menegakkan prinsip legalitas (Kusnardi dan Bintan R. Saragih, 1983: 30). Artinya seseorang itu dikategorikan melanggar hukum atau tidak, kita terlebih dahulu harus mengetahui bagaimana peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah itu (Zulfadli Barus, 2009: 15). Tanpa hukum, masyarakat akan menjadi chaos karena ukuran benar dan adil hanya didasarkan pada *power/kekuatan*.

Penyelesaian konflik yang didasarkan hanya pada *power* dan bukan pada prinsip kebenaran dan keadilan dapat menjerumuskan

kelompok sosial tersebut menjadi *uncivilized society* (masyarakat tidak beradab), karena ukuran benar dan adil ditentukan secara sepihak oleh pihak yang kuat, sementara itu pihak yang lemah tidak akan pernah memperoleh keadilan karena selalu dianggap sebagai pihak yang salah (Zulfadli Barus, 2005: 15). Kalau begitu tak ada bedanya lagi antara manusia dengan hewan karena di hutan yang menjadi raja adalah hewan yang paling kuat. Perintahnya adalah merupakan hukum di hutan itu. Jadi, tanpa hukum yang berdasarkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan, maka yang akan muncul adalah "hukum rimba". Dengan diterapkannya hukum rimba dalam masyarakat manusia maka terbukalah peluang terjadinya dehumanisasi (proses perendahan martabat kemanusiaan).

Bila hukum rimba telah menjadi dasar penyelesaian konflik dan sengketa dalam masyarakat maka benarlah pendapat Thomas Hobes yang mengatakan bahwa manusia yang satu merupakan serigala bagi yang lainnya (*homo homini lupus*). Untuk menghindari itu, diperlukan perjanjian sosial (*social contract*) diantara anggota-anggota masyarakat. Hasil kesepakatan inilah yang kemudian menjelma menjadi hukum yang didasarkan atas nilai-nilai kebenaran dan keadilan. Dengan begitu meskipun seseorang itu lemah, bodoh dan miskin tetap akan memperoleh keadilan bila orang tersebut benar. Sebaliknya meski seseorang itu kaya, kuat dan pintar tapi salah maka orang tersebut tidak akan mendapatkan keadilan (Zulfadli Barus, 2004: 1).

Salah satu kepentingan dasar manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya adalah mendapatkan pekerjaan dengan imbalan (upah) yang layak sehingga dengan itu terpenuhilah kebutuhan hidupnya. Terkait dengan upah, terlihat jelas adanya konflik kepentingan antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha, karena dengan alasan efisiensi, pengusaha cenderung tidak menaikkan upah, sedangkan pekerja cenderung meminta kenaikan upah untuk alasan kesejahteraannya.

Disinilah arti pentingnya kita memahami kaitan antara konsep-konsep konfigurasi politik, politik hukum, ketenagakerjaan (model-model hubungan industrial) dan sistem *outsourcing*, sehingga tulisan ini mengambil judul "Pengaruh Konfigurasi Politik Terhadap Politik Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dihubungkan Dengan Model-model Hubungan Industrial dan Sistem *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003", karena Kehadiran sistem *outsourcing* seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dilepaskan dari pengaruh konfigurasi politik yang terjadi di Era Reformasi (1998-sekarang). Konfigurasi politik inilah yang mengakibatkan munculnya politik hukum ketenagakerjaan yang melahirkan produk hukum (sistem *outsourcing*) yang tidak ada di era sebelumnya: Demokrasi Liberal Parlementer/1945-1959, Demokrasi Terpimpin/1959-1966, Demokrasi Pancasila/1966-1998 (Moh. Mahfud, MD., 1988: 20-30).



Bila Benny K. Harman mendasarkan hipotesisnya bahwa sistem politik atau konfigurasi politik mempengaruhi karakter atau sifat kekuasaan kehakiman (Benny K. Harman, 1997: 5), maka tulisan ini ingin melihat pengaruh konfigurasi politik di era reformasi ternyata berpengaruh terhadap politik hukum ketenagakerjaan yang melahirkan sistem *outsourcing*.

B. PEMBAHASAN

1. Pengertian Buruh dan Swa Pekerja

Ketika seseorang melakukan pekerjaan pada orang lain, terbukalah peluang terjadinya hubungan kerja dan swa pekerja. Seseorang yang bekerja pada orang lain yang termasuk dalam kategori hubungan kerja disebut buruh. Sedangkan seseorang yang bekerja pada orang lain tetapi masuk dalam kategori diluar hubungan kerja disebut swa-pekerja (Iman Soepomo, 1974: 4). Hubungan kerja diatur dalam hukum perburuhan, sedangkan swa pekerja tidak diatur dalam hukum perburuhan tetapi diatur dalam hukum perdata.

Perbedaan mendasar antara keduanya adalah : Pada hubungan kerja, seseorang itu bekerja untuk kepentingan pemberi kerja bukan untuk dirinya sendiri. Pekerjaan dilakukan atas dasar perintah pemberi kerja sehingga pekerja berhak menerima upah setelah perintah dilaksanakan dengan benar. Bila buruh telah bekerja sesuai dengan perintah pemberi kerja dan timbul resiko, maka resiko yang timbul ditanggung oleh pemberi kerja. Sebaliknya, bila timbulnya resiko akibat dari buruh bekerja tidak atas dasar perintah atau bertentangan

dengan perintah pemberi kerja, maka resiko tersebut ditanggung oleh buruh.

Berbeda dengan swa pekerja, ia bekerja tidak atas dasar perintah pemberi kerja dan karenanya resiko yang timbul ditanggung oleh pekerja itu sendiri (Iman Soepomo, 1974: 4). Misalnya dokter. Meski pasien (pemberi kerja) tidak mau disuntik oleh dokter, tetap saja dokter tersebut menyuntiknya agar si pasien cepat sembuh. Disini dokter tidak tunduk pada perintah pasien, melainkan prinsip-prinsip ilmu kedokteran yang menjadi pedoman kerjanya sebagai dokter.

Meski antara keduanya (buruh dan swa pekerja) sama-sama bekerja melaksanakan pekerjaan, tetapi keduanya berbeda pada aspek independensinya. Buruh tidak independen karena ketika bekerja ia tunduk pada perintah pemberi kerja (majikan/pengusaha), sedangkan pada swa pekerja, pekerja tidak tunduk pada perintah pemberi kerja tetapi pada disiplin ilmunya. Karena itulah kelompok swa pekerja disebut profesional. Dengan kata lain, ada kelompok pekerja yang tidak independen disebut buruh tetapi ada pekerja yang independen disebut kelompok profesional. Pengawasan terhadap kelompok profesional dilakukan oleh Asosiasi Profesi dengan instrumen kode etik profesi, sedangkan pengawasan terhadap buruh dilakukan melalui instrumen hukum ketenagakerjaan.

Mengapa aspek keadilan menjadi sangat penting dalam hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha? Karena meski secara yuridis posisi buruh dan majikan adalah sama-sama sebagai

subyek hukum, tetapi secara sosiologis mereka memiliki posisi berbeda. Dengan memiliki modal dan alat-alat produksi, majikan menjadi superior bila dibandingkan dengan buruh yang hanya memiliki tenaga. Tenaga secara alamiah akan menurun seiring dengan peningkatan usia (produktivitas pekerja menurun), sementara modal yang dikelola dengan benar akan meningkat (kapitalisasi). Faktor-faktor inilah yang mengakibatkan posisi tawar (*bargaining position*) buruh relatif lemah terhadap majikan (A. Ridwan dan Ny. Sri Subandini Gultom, 1987: 1-2). Karenanya spirit keadilan sangat dibutuhkan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban antara keduanya dalam hubungan kerja.

Bila menggunakan metafora buruh dengan "domba" dan majikan adalah "serigala" serta keduanya dilepas pada padang rumput yang sama tanpa ada pagar pembatas, maka cepat atau lambat domba akan dimangsa serigala. Guna menghindari musnahnya domba maka diperlukan "pagar pemisah" sehingga masing-masing memiliki wilayah untuk berkembangbiak. Dengan "pagar" tersebut domba dapat berkembangbiak karena terlindung dari keganasan serigala dan serigala pun dapat berkembangbiak tanpa harus memangsa domba. "Pagar" inilah simbolisasi dari hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang adil karena memberikan perlindungan hukum terhadap keduanya terutama terhadap pihak yang lemah (buruh) dari dominasi pihak yang kuat (pengusaha). Jadi, dengan spirit keadilan untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban, maka hukum dapat berfungsi merubah ketidakseimbangan menjadi

keseimbangan baru, merubah konflik menjadi kerjasama antara pekerja dengan pengusaha dalam hubungan kerja pada umumnya dan sistem *outsourcing* pada khususnya. Jadi, kunci hubungan industrial yang dinamis dan aman adalah komunikasi (Sri Kusumastuti Rahayu (et.al), 2002: 19).

Ketidakseimbangan posisi tawar antara buruh dan pengusaha terlihat jelas pada sistem *outsourcing* karena buruh memiliki 2 (dua) "bos", yaitu bos yuridis dan bos sosiologis.

Dikatakan "bos yuridis" karena antara buruh dan Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja (PPJTK) ada hubungan hukum dalam bentuk perjanjian kerja sehingga timbul hak dan kewajiban diantara keduanya. Dikatakan "bos sosiologis" karena antara buruh dan Perusahaan Pemberi Kerja (PPK) tidak ada hubungan hukum meski buruh bekerja di PPK, karena antara buruh dan PPK tidak ada perjanjian kerja, meski buruh harus mematuhi Peraturan Perusahaan yang ada di PPK tersebut.

Mengingat posisinya yang lemah terutama berhadapan dengan "bos sosiologis" (PPK) maka harus ada perlindungan hukum terhadap buruh. Karena memang, lahirnya konsep perlindungan hukum adalah akibat dari munculnya ketidakseimbangan antara para pihak, dimana ada yang memiliki posisi kuat dan ada yang memiliki posisi lemah, sehingga hukum perburuhan berpihak pada yang lemah tetapi benar, bukan yang lemah tetapi salah. Hukum juga memihak pada pihak yang kuat dan benar, bukan pihak yang kuat tetapi salah. Tentu bagi pihak yang kuat dan benar, tanpa mendapat



perlindungan hukum pun mereka sudah dapat melindungi kepentingannya sendiri. Itulah sebabnya istilah yang dipakai adalah Hukum Perburuhan bukan Hukum Majikan.

Berdasarkan posisi tawar yang berbeda tersebut, diperlukan kehadiran pihak ketiga yang lebih "kuat" dari pekerja dan pengusaha yaitu pemerintah untuk membuat kebijakan publik dalam bentuk peraturan perundang-undangan sebagai perwujudan negara hukum dan negara kesejahteraan (Edi Wibowo (et.al), 2004: i) untuk menata hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sehingga tidak terjadi saling mengeksploitasi terutama oleh pengusaha terhadap pekerja.

2. Model-model Konfigurasi Politik

Model konfigurasi politik tertentu yang berlaku dalam suatu negara akan berpengaruh pada sifat atau karakter politik hukum dan produk hukum dari negara tersebut sehingga perubahan konfigurasi politik akan mempengaruhi politik hukum dan produk hukum positif yang diberlakukan dalam bidang-bidang tertentu termasuk dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.

Berbicara tentang konfigurasi politik, secara umum dapat dibedakan kedalam dua konsep yang dikotomis yaitu antara konfigurasi politik demokratis dan konfigurasi politik otoriter (Zulfadli Barus, 2003: 26).

Konfigurasi politik suatu negara dikatakan demokratis apabila dalam negara tersebut terdapat pembagian kekuasaan yang ditujukan untuk mencegah terjadinya pemusatan kekuasaan dalam satu tangan. Inti terpenting dari prinsip pembagian kekuasaan dalam suatu negara ada

check and balances antara legislatif, yudikatif dan eksekutif dimana kekuasaan kehakiman memiliki otonomi dalam menjatuhkan putusannya tanpa campur-tangan dari eksekutif dan legislatif.

Sebaliknya konfigurasi politik dikatakan otoriter apabila sistem pembagian kekuasaan dalam suatu negara tidak diatur secara jelas bahkan kekuasaan negara terpusat pada satu tangan. Kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif tidak dibagi-bagikan kepada beberapa pihak tetapi semua terpusat di tangan eksekutif.

Disamping konfigurasi politik yang otoriter dan demokratis juga dikenal konfigurasi politik model ketiga yang pada dasarnya merupakan kombinasi dari keduanya. Dalam konfigurasi politik model kombinasi ini, konfigurasi politik yang otoriter berjalan seiring dan silih berganti dengan konfigurasi politik yang demokratis. Pada saat tertentu yang ditonjolkan adalah konfigurasi politik yang otoriter dengan citra represif dan pada saat yang lain ditonjolkanlah konfigurasi politik yang demokratis.

Menurut Mahfud MD., mendasarkan hipotesisnya bahwa konfigurasi politik suatu negara akan melahirkan karakter produk hukum tertentu di negara tersebut. Di negara yang konfigurasinya demokratis, maka produk hukumnya berkarakter responsif/populistik, sedangkan di negara yang konfigurasi politiknya otoriter, maka produk hukumnya berkarakter ortodoks/konservatif/elitis. Perubahan konfigurasi politik dari otoriter ke demokratis atau sebaliknya, berimplikasi pada perubahan karakter

produk hukum (Moh. Mahfud, MD., 1988: 23).

3. Tinjauan Historis Hukum Ketenagakerjaan: Dialektika Kontrol Negara Dalam Hubungan Kerja Antara Pekerja dan Pengusaha

Kebijakan perburuhan di Indonesia dari awal kemerdekaan hingga sekarang melibatkan pola hubungan dinamis antara pihak-pihak terkait, yaitu pengusaha, pekerja dan pemerintah yang dialektis: Kepentingan buruh (tesis), kepentingan pengusaha (antitesis) dan peranan pemerintah (sintesis) dalam menata hubungan kerja.

Pada masa awal kemerdekaan, serikat buruh menikmati kebebasan politik seiring dengan liberalisasi di bidang politik saat itu (Suri Suroto, 1985: 29). Sementara peran negara juga dominan dalam melakukan intervensi bagi kepentingan buruh. Namun pola ini berubah pada masa Orde Baru (Demokrasi Pancasila) yang ditandai oleh kontrol yang ketat dan diikuti aksi represif negara terhadap buruh. Gerakan buruh didepolitisasi seiring dengan konteks strategi politik Orde Baru.

Depolitisasi dilakukan dengan mengenalkan konsep Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) pada tahun 1974. Asas ini mengandung tiga prinsip dalam hubungan perburuhan: (1) prinsip "rumongso handarbeni", yaitu merasa ikut memiliki, mitra dalam produksi dan mitra dalam pembagian keuntungan (2) prinsip "melu hangrungkebi", yaitu ikut mempertahankan dan memajukan perusahaan (3) prinsip "mulat sariro hangroso wani", yaitu keberanian untuk

mawas diri (Majalah Monitor No.1 Mei 1979, tentang "Hubungan Perburuhan Pancasila")

Dominannya peran negara juga berlangsung dalam dimensi hubungan kerja. Karena Orde Baru banyak melakukan intervensi dalam penentuan upah, kondisi kerja, kontrak kerja dan sebagainya.

Intervensi pemerintah dilanjutkan dengan melegalkan konsep upah minimum yang dinyatakan sebagai jarring pengaman kelompok buruh. Kebijakan ini sebenarnya telah muncul di tahun 1950-an sebagai perluasan upaya perlindungan buruh pada masa itu.

Runtuhnya kekuasaan Orde Baru mengubah pola hubungan dalam dunia perburuhan. Pada era reformasi, gerakan buruh kembali dibebaskan sejalan dengan liberalisasi politik di semua bidang. Serikat-serikat buruh kembali bermunculan. Kondisi ini mirip dengan periode Demokrasi Parlementer (1945-1959). Pada era reformasi inilah, hubungan kerja mulai "difleksibelkan", dari yang sebelumnya bersifat kaku. Intervensi negara yang pada dua periode sebelumnya terasa begitu kental, pada pasca Orde Baru perlahan-lahan mulai dikurangi dengan menyerahkannya kepada mekanisme pasar.

Perubahan pola hubungan industrial ini tidak dapat dilepaskan dari konteks konfigurasi politik (ekonomi dan politik) pada masa pilihan kebijakan itu diambil. Artinya, pertimbangan ekonomi dan politik selalu menjadi faktor yang berperan penting dalam perubahan pola hubungan industrial dalam dua dimensi konfigurasi politik tadi. Pada masa



kekuasaan Soekarno, perjuangan kelompok buruh dalam merebut kemerdekaan serta mempertahankannya dari agresi Belanda, menjadi motif politik pemerintah untuk mengakomodir kepentingan buruh. Buruh dianggap sebagai mitra perjuangan pemerintah. Motif ekonomi saat itu tampak tidak terlalu dominan, karena memang pada masa awal kemerdekaan, fokus pemerintah masih pada bagaimana mempertahankan kemerdekaan serta melakukan konsolidasi kekuatan politik domestik.

Perubahan konfigurasi politik politik yang terjadi pada masa Orde Baru (Demokrasi Pancasila) telah merubah pola hubungan industrial. Kondisi perekonomian yang porak-poranda pada awal Orde Baru mendorong pemerintah fokus pada pembenahan masalah ekonomi. Ekonomi berubah menjadi tujuan pembangunan yang utama, sehingga semua dikorbankan demi pertumbuhan ekonomi. Konsekuensi logis dari kebijakan ini, maka buruh harus "dikondisikan" dalam suasana yang kondusif bagi berjalannya Industrialisasi (Dwight Y King, dalam Marsen S. Naga, 2002: 12-24). Motif ekonomi yang berdampak pada pengorbanan kaum buruh ini juga dibarengi dengan motif politik, Orde Baru yang lahir dari kemenangan Angkatan Darat (AD) melawan Partai Komunis Indonesia (PKI) dengan berupaya mencegah kehadiran kembali elemen-elemen gerakan yang dianggap radikal. Buruh kemudian selalu diasosiasikan sebagai kelompok radikal yang paling dekat dengan PKI dan paling berpotensi melawan pemerintah

(Vedi R. Hadiz, 1996). Karena itu, kontrol terhadap buruh merupakan jawaban terhadap motif ekonomi dan politik pemerintah Orde Baru.

Perubahan konfigurasi politik kembali terjadi ketika Orde Baru runtuh. Krisis ekonomi yang sangat akut telah menyebabkan perekonomian yang dibangun semasa Orde Baru porak-poranda. Nilai rupiah jatuh sangat dalam, terjadi pelarian modal keluar negeri secara besar-besaran mengakibatkan pertumbuhan ekonomi di tahun 1998 menurun drastis, mencapai minus 13 persen. Pemberhentian massal pekerja terjadi dimana-mana disebabkan banyak pabrik tutup karena tidak sanggup menanggung biaya produksi. Hal ini diperparah dengan laju angkatan kerja yang justru bertambah. Akibatnya, pengangguran meluas sangat signifikan. Jika pengangguran terselubung dianggap pengangguran, maka pada tahun 1998, hampir separuh penduduk Indonesia menganggur.

Kondisi ekonomi yang demikian parah mendorong pemerintah untuk meminta asistensi International Monetary Fund (IMF) dan lembaga internasional lain untuk membantu menangani krisis ekonomi di Indonesia. Lembaga-lembaga internasional tersebut kemudian menyarankan untuk merombak sistem ketenagakerjaan yang "kaku" agar diubah menjadi lebih "fleksibel". Fleksibilitas ini dibutuhkan untuk menarik investasi, yang pada gilirannya mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, serta mengurangi pengangguran. Dengan pertimbangan ekonomi tersebut, pemerintah akhirnya "mengintrodusir" sistem *outsourcing*

dan sistem kontrak pada Hukum Ketenagakerjaan (Muhtar Habibi, 2009: 43), seperti diatur dalam Pasal 64 s/d 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Model-model Hubungan Industrial

Ada beberapa model hubungan industrial yang eksis di dunia (Lalu Husni, 2004: 30):

a. Hubungan industrial berdasarkan demokrasi liberal

Hubungan industrial ini berdasarkan pada falsafah individualisme dan liberalisme yang dianut oleh negara-negara Barat umumnya. Ciri-ciri hubungan industrial berdasarkan demokrasi liberal ini adalah:

- 1) Pekerja dan pengusaha mempunyai kepentingan yang berbeda, yakni kepentingan pekerja untuk mendapatkan upah yang sebesar-besarnya, sedangkan pengusaha untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya.
- 2) Menempatkan kebebasan individu pada tempat yang tertinggi karena itu perbedaan pendapat yang terjadi diselesaikan dengan mengadu kekuatan. Pihak pekerja melalui senjata pemogokan, sedangkan pihak pengusaha dengan penutupan perusahaan/*lock out* (Bandingkan dengan Aloysius Uwiyono, 2001: 221).
- 3) Paham liberal pada dasarnya memelopori kebebasan, toleransi, hak individu, demokrasi dan supremasi hukum. Manusia pada dasarnya memiliki kebebasan untuk mencapai tujuannya sendiri.
- 4) Dari konsep kebebasan ini menimbulkan paham kapitalisme di

bidang ekonomi yang memberikan kebebasan kepada anggota masyarakat untuk berusaha dan bersaing dengan sedikit sekali campur tangan pemerintah.

b. Hubungan Industrial berdasarkan perjuangan kelas (*class struggle*)

Hubungan industrial ini berlandaskan perjuangan falsafah Marxisme/Komunisme, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pada teori "nilai lebih" dari Karl Marx dan Lenin, yakni pengusaha selalu berupaya agar mendapat nilai lebih meskipun dengan mengambil sebagian upah pekerja.
- 2) Perjuangan kelas diperlukan untuk mencapai *dictator proletariat* yang merupakan masa transisi ke tahap penghapusan semua kelas menuju masyarakat tanpa kelas (*classless society*).
- 3) Untuk mencapai masyarakat tanpa kelas, kelas tertindas (proletar) harus dipertentangkan dengan kelas penindas (kapitalis).
- 4) Pekerja (proletar) dan pengusaha (kapitalis) adalah dua pihak yang bertentangan kepentingan, karena itu perbedaan pendapat diselesaikan dengan saling menjatuhkan.

c. Hubungan Industrial yang didasarkan pada ajaran sosial *Rerun Novarum*.

Model ini berpandangan bahwa pertentangan kelas dalam masyarakat tidak bersifat abadi, karena itu perlu diupayakan kerja sama. Masalah sosial hendaknya tidak diselesaikan dengan cara permusuhan atau perjuangan kelas melawan kelas.

Berdasarkan pandangan ini, masalah kaum buruh dapat diselesaikan apabila masing-masing pihak menjalankan kewajiban yang telah disepakati. Para pengusaha tidak boleh memperlakukan buruh sebagai budak, pengusaha harus memberikan upah yang cukup kepada buruh agar dapat hidup secara layak. Untuk itu negara yang bertanggung jawab dalam masalah kepentingan umum, wajib campur tangan dalam melindungi kaum buruh. Konflik yang terjadi dalam hubungan antara buruh dengan pengusaha tidak boleh diselesaikan dengan permusuhan dan pertentangan kelas untuk menghasilkan masyarakat tunggal kelas. Konflik yang terjadi harus dihadapi agar dicapai keseimbangan kepentingan, karena masyarakat harus dibangun dengan menghargai keanekaragaman kepentingan (Cosmas Batubara, 2008: 13).

d. Hubungan Industrial Atas Dasar Komitmen Seumur Hidup (*life long employment*)

Model ini dipraktekkan di Jepang yang mencerminkan hubungan industrial yang bersifat desentralistik dan paternalistik yang menekankan bahwa kewajiban kesejahteraan pekerja menjadi tanggung jawab pihak perusahaan.

Uraian diatas menunjukkan pada kita bahwa setiap bangsa memiliki corak tersendiri dari hubungan industrialnya, tergantung dari ideologi, politik dan sosial budaya dari negara yang bersangkutan. Dengan kata lain, corak hubungan industrial dipengaruhi oleh konfigurasi politik yang berlaku di suatu negara.

5. Pengertian Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (pasal 1 ayat 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2002).

Pasal 102 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan dalam hubungan industrial, pemerintah, pengusaha dan buruh memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pemerintah: Menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan penindakan bila terjadi pelanggaran.
- b. Pengusaha: Menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, memberi kesejahteraan buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.
- c. Buruh : Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahlian, ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota/keluarganya.

Berdasarkan pengertian, tujuan dan landasan serta fungsinya, Hubungan Industrial Pancasila memiliki beberapa ciri-ciri khusus (Yunus Shamad, 1995: 12-13):

- a. Mengakui dan meyakini bahwa pekerja bukan hanya bertujuan

mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara.

- b. Menganggap bekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.
- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan memiliki kepentingan yang bertentangan, tetapi kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Uraian tentang landasan, tujuan dan fungsi hubungan industrial diatas tidak hanya terbatas pada hubungan antara pekerja dan pengusaha serta peraturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi dan politik, termasuk konsep keadilan dan kekuasaan, maka hal ini menunjukkan bahwa produk Hukum Ketenagakerjaan tidak terlepas dari pengaruh konfigurasi politik dan politik hukum yang berlaku saat itu di suatu negara, seperti yang dimaksud oleh Michael Saloman "*Industrial relation covers a range of concepts, including the concept of justice and equality, power and authority, individualism and collectivism, right*

and responsibilities, as well as integrity and trust" (Lalu Husni, 2004: 18).

Hubungan Industrial Pancasila mementingkan hubungan kemitraan (*collaborative relation*) antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ia akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Semakin kolaboratif hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, maka semakin rendah frekuensi pemogokan, sebaliknya jika hubungan antara pekerja dan pengusaha mendasarkan pada hubungan konflik dapat berakibat pada semakin tinggi frekuensi perselisihan perburuhan yang diikuti dengan pemogokan. Demikian pula hubungan perburuhan harmonis yang dipaksakan tidak dapat dijadikan sarana untuk menekan frekuensi pemogokan (T. Hanami and Blainpain, 1987: 22).

Dengan landasan ideal Pancasila dan landasan konstitusional Undang Undang Dasar 1945 serta landasan operasionalnya adalah GBHN (Abdul Khakim, 2009: 89), maka Hubungan Industrial Pancasila menganut prinsip kemitraan (pola hubungan harmonis) antara pekerja dan pengusaha yakni:

- a. Pekerja dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti keduanya wajib bekerjasama serta saling bantu dalam kelancaran usaha dengan meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi.
- b. Pekerja dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam membagi keuntungan yang berarti keuntungan yang diterima



perusahaan harus juga dapat dinikmati oleh pekerja, dengan meningkatkan kesejahteraannya.

- c. Pekerja dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam bertanggung jawab kepada: Tuhan Yang Maha Esa, Bangsa dan Negara, masyarakat, keluarga, perusahaan.
- 6. Sistem Outsourcing Termasuk Model Hubungan Industrial Apa?**

- a. Pengertian *outsourcing*

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian operasi ini, maka pengelolaan urusan perusahaan tidak lagi dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* (Sehat Damanik, 2006: 2). Operasi perusahaan dengan cara ini dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat (Sonhaji, 2007: 112).

UU No. 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan istilah *outsourcing*, tetapi berdasarkan Pasal 64 undang-undang ini menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Menurut Pasal 1601b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan

perjanjian pemborongan, dengan demikian pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain dan yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu (I Wayan Nedeng, 2004: 2).

Outsourcing dalam pengertian umum disebut dengan istilah "alih daya, yang diartikan sebagai *contract (work) out* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut: "*contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an agreement.*" (Pan Mohd Faiz, <http://zulfikarmunri.blogspot.com>, diakses tanggal 4 Oktober 2010)

Pengertian *outsourcing* secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver, yaitu "*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.*" Menurut definisi ini, *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama (Pan Mohd Faiz, <http://zulfikarmunri.blogspot.com>, diakses tanggal 4 Oktober 2010). Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* di Indonesia juga memberikan definisi *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses

bisnis kepada pihak luar atau perusahaan jasa *outsourcing* (Chandra Suwondo, 2003: 2).

Berdasarkan ketentuan Pasal 64 UU No. 13 Tahun 2003, maka perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis (*outsourcing*). Dengan demikian, ada 2 (dua) bentuk *outsourcing* yaitu: *outsourcing* mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pemborong pekerjaan dan *outsourcing* mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan jasa pekerja.

Outsourcing pertama mengenai pekerjaan yang konstruksi hukumnya ada *main contractor* yang mensubkan pekerjaan pada sub kontraktor. Sub kontraktor untuk melakukan pekerjaan yang disubkan oleh *main contractor* yang membutuhkan pekerja. Sub kontraktor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan *main contractor*, sehingga ada hubungan kerja antara sub kontraktor dengan pekerjaannya;

Outsourcing kedua adalah penyediaan jasa pekerja/buruh yang harus memenuhi syarat sebagaimana dalam ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu: Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Konstruksi hukum sistem *outsourcing* yang kedua ini diawali oleh suatu hubungan hukum atau suatu

perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja.

Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Misalnya untuk penempatan 100 orang pekerja, perusahaan pengguna membayar Rp.10.000.000,00, dan kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Konstruksi hukum seperti ini tidak jauh berbeda dengan sistem perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan sejumlah uang dan hal ini merupakan bentuk perbudakan modern.

Dikatakan perbudakan modern, karena di satu sisi praktek ini memiliki landasan hukum (Pasal 64 s/d 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) namun dilain pihak, hak-hak pekerja kurang mendapat perlindungan hukum yang memadai. Berbeda dengan perbudakan tradisional yang pekerjaanya sama sekali tidak punya hak tetapi hanya punya kewajiban terhadap tuannya sehingga tidak ada perlindungan hukum berbentuk undang-undang yang melindungi kepentingan budak.

Pada sisi lain, *outsourcing* dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, tidak menjamin adanya *job security* dan tidak adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena



seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti pada suatu saat hubungan kerjanya akan putus dan tidak akan bekerja lagi pada perusahaan pengguna, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi.

Kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsource* dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Berbeda misalnya dengan pekerja tetap, yang akan tetap bekerja pada perusahaan, selama tidak diberhentikan karena adanya kesalahan yang dibuat atau karena telah melampaui batas usia bekerja. Dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja *outsourcing* bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Wijayanto Setiawan dalam Retno Kusumayanti, (Retno Kusumayanti <http://s2.hukum.univpancasila.ac.id>, diakses tanggal 12 Oktober 2010) menjelaskan bahwa unsur perintah dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan harus kita tinggalkan, sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila kita wajib dan mampu menempatkan buruh pada kedudukan yang terhormat (sederajat dengan majikan/pengusaha). Hubungan antara buruh dengan majikan/pengusaha bukan atas dasar perintah tetapi merupakan *partner* atau mitra kerja untuk menghasilkan barang atau jasa.

Pendapat tersebut didukung oleh Laica Marzuki, yang menyatakan bahwa buruh selaku subyek hukum penerima kerja (*werknemer*) adalah tidak berada di bawah perintah majikan, tetapi justru berkedudukan hukum sama dan sederajat dengan

kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikat diri pada suatu perjanjian timbal balik. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja (Retno Kusumayanti

<http://s2.hukum.univpancasila.ac.id>, diakses tanggal 12 Oktober 2010).

Dapat disimpulkan bahwa kebijakan *outsourcing* yang tercantum dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, telah mengganggu ketenagan kerja bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hanya memposisikan mereka sebagai sebuah komoditas. UU No. 13 Tahun 2003 khususnya pasal-pasal yang mengatur tentang hubungan kerja kontrak (*outsourcing*) tidak sesuai dengan Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Bila peraturan yang lebih rendah bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, maka peraturan yang lebih rendah tersebut batal demi hukum.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas, maka sistem *outsourcing* seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah relevan dengan hubungan industrial berdasarkan konfigurasi politik Demokrasi Liberal, karena hubungan kerja tersebut diserahkan sepenuhnya pada mekanisme pasar. Liberalisme ekonomi inilah yang menyebabkan munculnya sistem *outsourcing*, sehingga sebagai pihak yang lemah, pekerja kurang

mendapatkan perlindungan hukum terhadap hak-haknya.

Dalam sistem *outsourcing* tidak terdapat hubungan hukum antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, hubungan hukum tersebut hanyalah antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*; dengan demikian tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat menuntut perusahaan pengguna jasa *outsourcing* untuk memenuhi hak-hak yang sama dengan tenaga kerja kontrak yang telah ada sebelumnya di perusahaan pengguna jasa *outsourcing* sesuai dengan peraturan perusahaan. Itulah sebabnya sistem *outsourcing* merupakan bentuk perbudakan modern karena pekerja mempunyai kewajiban kepada perusahaan pemberi kerja, tetapi tidak mempunyai hak terhadap perusahaan tersebut dikarenakan tidak ada landasan hukum (perjanjian kerja) yang menjadi landasan munculnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja.

2. Saran

a. Karena hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* adalah produk politik hukum ketenagakerjaan yang lahir dari konfigurasi politik Demokrasi Liberal dan jelas bertentangan dengan konsep hubungan industrial Pancasila, sehingga ketentuan-ketentuan tentang hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perlu ditinjau kembali agar disesuaikan kembali agar konsisten dengan hubungan industrial Pancasila yang melihat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dengan

bentuk kemitraan sehingga terwujud hubungan kerja yang harmonis.

b. Untuk melakukan perubahan terhadap ketentuan-ketentuan mengenai sistem *outsourcing*, maka perlu ada upaya menyeimbangkan hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan dengan tujuan untuk menjadikan sistem *outsourcing* tidak lagi memberi peluang yang merugikan pihak yang lemah (pekerja) dan menguntungkan pihak yang kuat (pengusaha) melainkan menjadi saling menguntungkan sehingga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Sistem *Outsourcing* menjadi *living law* karena dirasakan adil oleh pekerja untuk mendapatkan kehidupan yang layak serta efisien bagi perusahaan karena memberikan keuntungan. Untuk itu sebagai pengganti Pasal 64 s/d 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 perlu dicari dan ditemukan nilai-nilai baru sebagai hukum ketenagakerjaan yang hidup ditengah-tengah masyarakat Indonesia, baik itu bersumber dari Hukum Adat dan/atau Hukum Islam.

D. DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2003.

Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*

- Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Aloysius Umiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001
- A. Ridwan dan Ny. Sri Subandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.
- Benny K. Harman, *Konfigurasi Politik dan Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*, ed. 1, ELSAM, Jakarta, 1997
- Chandra Suwondo, *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*, Elex Media Computindo, Jakarta, 2003.
- Cosmas Batubara, *Hubungan Industrial*, Sekolah Tinggi Manajemen PPM, Jakarta, 2008
- Edi Wibowo (et.al), *Hukum dan Kebijakan Publik*, YPAPI, Yogyakarta, 2004
- F.X. Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Cet. 6, Djambatan, Jakarta, 1974.
- I Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta, 2004
- J. van Kan da J. H. Beekhuis, *Pengantar Ilmu Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1977.
- Kusnardi dan Bintang R. Saragih, *Susunan Pembangian Kekuasaan Menurut Sistem UUD 1945*, Gramedia, Jakarta, 1983.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Mc. Iver, *Jaring-jaring Pemerintahan*, ed. 1, Aksara Baru, Jakarta, 1980.
- Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta, *Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, 2000.
- Moh. Mahfud, MD., *Politik Hukum di Indonesia*, ed. 1, LP3ES, Jakarta, 1988.
- Muhtar Habibi, *Gemuruh Buruh Ditengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neoliberal Pasca Orde Baru*, Gava Media, Yogyakarta, 2009.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006

Sri Kusumastuti Rahayu dkk, *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung and Surabaya during the freedom to Organize Era*, SMERU research report USAID/PEG, Jakarta, 2002

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Cet. 1, Liberty, Yogyakarta, 1996

Suri Suroto, *Gerakan Buruh dan Permasalahannya*, Majalah Prisma No.11, Tahun 1985

T. Hanami and Blainpain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics* : Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987

Vedi R. Hadiz, *Workers and State in New Order Indonesia*, Routledge, London, 1997.

Wayan Nedeng, *Outsourcing dan PKWT*, Lembangtek, Jakarta

Yunus Shamad, *Pengupahan Pedoman Bagi Pengelola Sumberdaya Manusia di Perusahaan*, PT. Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1992.

_____, *Hubungan Industrial di Indonesia*, PT. Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta, 1995

Zulfadli Barus, *Akar Konseptual Legal Reasoning Dalam Filsafat Hukum*, CELS, Depok, 2009.

2. Peraturan Perundang-undangan

Indonesia, Kitab Undang-undang Hukum Perdata

_____, Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja.

_____, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1948 tentang Kerja

_____, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan.

_____, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954

_____, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957

_____, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964

_____, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

_____, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain

_____, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerja Kepada Perusahaan Lain



3. Jurnal Ilmiah Hukum

Dwight Y King, dalam Marsen S. Naga, *Hukum Sebagai Perangkap* (Jurnal Sedane, Jurnal Kajian Perburuhan, Indonesia House) Vol.1 No.1, Desember 2002

Sonhaji, "Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Majalah Masalah-masalah Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Volume 36 No. 2 April-Juni 2007.

Zulfadli Barus, *Pengaruh Konfigurasi Politik Terhadap Independensi Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*, No. 01/TH.I/Februari-Juli 2003.

_____, *Fungsi Hukum Sebagai Alat Ketertiban Sosial dan Perubahan Sosial Menurut Positivisme Hukum dan Historical Jurisprudence*, No. 1 Tahun VI, Jurnal Widya Yustisia, Jakarta, Januari-Juni 2004.

_____, *Causa Sebagai Salah Satu Syarat Sahnya Perjanjian*, Vol. 1 No. 2, Jurnal Yuridis, Jakarta, Februari 2004.

_____, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No.22/1957 dan UU No.2/2004 Suatu*

Perbandingan, No. 1 Tahun VII, Jurnal Widya Yustisia, Jakarta, Januari-Juni 2005.

_____, *Pengaruh Legal Reasoning Terhadap Posisi Dialektis Antara Ahli Hukum Dengan Ilmuwan Non Hukum Dalam Melihat Hubungan Timbal Balik Antara Hukum dan Masyarakat*, Vol. VIII No. 3, *Law Review*, Jakarta, Februari 2008.

4. Majalah

Majalah Monitor, No.1 Mei 1979

5. Internet

Pan Mohd Faiz, "Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)", <http://zulfikarmuniri.blogspot.com>, diakses tanggal 4 Oktober 2010.

Pan Mohammad Faiz, *Outsourcing dan Tenaga Kerja*, <http://jurnal.hukum.blogspot.com>, diakses tanggal 4 Oktober 2010

Retno Kusumayanti, "Pelaksanaan Outsourcing dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja", <http://s2.hukum.univpancasila.ac.id>, diakses tanggal 12 Oktober 2010.