

ASPEK HUKUM OUTSOURCING DALAM HUBUNGAN KERJA DI PERUSAHAAN : SUATU TANTANGAN GLOBAL MENUJU TERCIPTANYA HUBUNGAN KEMITRAAN

Djoko Heroe Soewono

Abstrak

Pembangunan nasional dalam rangka pemberdayaan pekerja harus memperhatikan aspek kesejahteraan, dan pemerataan kesempatan kerja, serta pemberlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Outsourcing diciptakan sebagai wadah pekerja sebagai penunjang kegiatan utama perusahaan dengan pemberlakuan persyaratan tertentu, namun dalam implementasinya outsourcing merugikan kepentingan pekerja dan karena itu selain menerapkan secara tegas sanksi hukum, juga ditinjau kembali fungsi outsourcing, walaupun pada sisi lain mempunyai nilai manfaat bagi pekerja.

Keywords : Penegakan hukum, Outsourcing, Hubungan Kerja

A. Latar Belakang Permasalahan

Pembangunan nasional dalam rangka pemberdayaan manusia yang mandiri serta berdaya guna harus memperhatikan aspek kesejahteraan, pemerataan disegala bidang, khususnya mengenai kesempatan kerja tanpa diskriminasi atau pemberlakuan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.

Dalam pembangunan nasional, eksistensi pekerja sebagai pelaku dan tujuan pembangunan sangat signifikan, karena itu kualitas perlindungan hukum pekerja serta keluarganya harus mendapatkan perhatian dengan seksama. Perlindungan dimaksud untuk menjamin hak dasar pekerja, kesamaan kesempatan, non diskriminatif dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Sebagaimana diketahui bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan, yaitu : **Pertama**, pemberdayaan dan pendayagunaan pekerja secara optimal dan manusiawi ; **Kedua**, pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan nasional dan daerah ; **Ketiga**, pemberian perlindungan kepada pekerja ; **Keempat**, kesejahteraan pekerja maupun keluarganya. Keterlibatan pemerintah sebagai pelaksana regulasi dan pemegang kebijakan dalam perencanaan pembangunan harus memperhatikan aspek lingkungan kerja, hubungan industrial serta pengupahan, selain memperhatikan aspek perlindungan kerja melalui jaminan sosial tenaga kerja, dan kesejahteraan, antara lain tunjangan berkala dan hari raya. Keterlibatan pemerintah merupakan konsekuensi dari

ketentuan Pasal 28D ayat (1), ayat (2), Pasal 28H ayat (3), Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Payung hukum yang bersifat konstitusional ini memberi amanat pemerintah untuk memperhatikan hak-hak dasar bagi pekerja agar tidak ada tindakan diskriminatif.

Regulatif sebagai payung hukum bagi pekerja dan pengusaha pada tingkatan filosofis mengandung aspek hak yang bersifat mendasar yang harus diperhatikan oleh masing-masing pihak, seperti non diskriminatif, pengupahan sesuai standar minimum, jaminan sosial tenaga kerja, dan kewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, selain itu memperhatikan asas *no pay, no work*. Jika hal tersebut diperhatikan bersama oleh kedua belah pihak, maka hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha akan tercipta suatu suasana yang kondusif, dan pada gilirannya tidak menutup kemungkinan terciptanya hubungan kemitraan dilingkungan perusahaan, baik skala lokal, regional, maupun global.

Suasana keprihatinan akan timbul, jika para pihak kurang memperhatikan hal tersebut di atas, yakni memelihara ketertiban, ketentraman, dan terciptanya kemitraan, maka yang timbul suasana yang tidak kondusif, seperti adanya aksi unjuk rasa pekerja serta mogok kerja secara bersama-sama. Kondisi demikian tidak menguntungkan bagi kedua belah pihak. Salah satu dari sekian persoalan yang mewarnai perselisihan para pihak, yakni pekerja dengan pengusaha adanya lembaga *outsourcing*,¹ yang dianggap sangat merugikan kepentingan para pekerja. Konstruksi hukum lembaga *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa/ pemberi kerja menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan dengan pola perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT),² atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Model ini memposisikan pekerja sebagai sarana produksi, tanpa memiliki daya untuk melakukan *bargaining power* (selama tenaga dibutuhkan, maka pekerja tetap dipertahankan untuk pekerjaan tertentu).

Pada dasarnya lembaga *outsourcing* diciptakan sebagai wadah bagi pekerja yang dikualifikasikan sebagai tenaga penunjang (kontrak lepas), di mana konstruksi ini

¹ Istilah *outsourcing*, dapat diartikan sebagai kontrak lepas (pekerjaan tidak tetap) atau meminjam tangan orang lain. Lembaga *outsourcing* (pemborongan pekerjaan atau penyerahan sebagian pekerjaan), diatur dalam ketentuan Pasal 64 - 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Aloysius Uwiyono, dalam kapasitasnya sebagai saksi ahli (Perkara, No. 012/PUU-I/2003. Permohonan Pengujian UU. No. 13 Tahun 2003, terhadap Undang-Undang Dasar Negara R.I. 1945), menjelaskan bahwa Pasal 66 ayat (2) huruf (a), dalam konstruksi hukum, hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, tidak memenuhi unsur, pekerjaan, upah, perintah (Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Lihat : Pasal 56 ayat (2), jo. Pasal 57, jo. Pasal 58, Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

dibangun guna membantu keberadaan perusahaan dengan persyaratan tertentu, yaitu rekrutmen (pekerja) melalui perusahaan penyedia jasa/ pemborongan pekerjaan yang berbadan hukum, kegiatan penunjang ini tidak langsung bersentuhan dengan proses produksi serta tidak menghambat proses produksi. Adapun kegiatan penunjang antara lain, penyediaan angkutan pekerja, satuan pengaman (*security*), penyediaan makanan (*catering*), pelayanan kebersihan (*cleaning service*), juru taman. Penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi/ pengguna kerja kepada pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa dibuat perjanjian secara tertulis,³ namun demikian timbul persoalan dalam menafsirkan Pasal 66 (2) huruf (a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa dalam jasa penunjang harus memenuhi syarat adanya hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja. Sebaliknya, jika memperhatikan Pasal 1 (15), syarat dalam hubungan kerja harus memenuhi aspek perintah, pekerjaan, serta upah.⁴ Sehingga, menurut konstruksi hukum Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 2003, jika tidak memenuhi syarat tersebut, maka tidak dapat dikatakan adanya hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan dengan para pekerja. Dengan demikian tidak ada pula perjanjian antara perusahaan pemberi kerja dengan penyedia jasa/ pemborongan pekerjaan. Tidak konsistensinya ketentuan pasal yang satu dengan pasal lainnya menimbulkan ketidakpastian hukum, terutama menyangkut keberadaan pekerja sebagai kaum marginal. Sebaliknya ketentuan dalam Pasal 66 (2) huruf (a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, memberikan ruang kebebasan kepada perusahaan pemberi pekerjaan melalui pemanfaatan pemborongan pekerjaan.⁵ Hal ini secara tidak langsung menghidupkan *human-trafficking* atau perbudakan modern.

Persoalan lain adanya pengaturan dalam ketentuan Pasal 35 (1), jo. Pasal 37 (1) b dan (2), jo. Pasal 38 (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, di mana ketentuan tersebut, memberi ruang kepada pemberi kerja untuk merekrut (*calon*) pekerja secara tersendiri sesuai kebutuhannya melalui pelaksana penempatan tenaga kerja berbadan hukum. Perusahaan ini atas ijin tertulis dari Menteri, atau badan yang ditunjuk memiliki

³ Lihat, Pasal 64, juncto Pasal 65 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bandingkan dengan ketentuan Pasal 1601 KHUPerdata, juncto Pasal 1604 KUHPerdata, s/d Pasal 1613 KHUPerdata.

⁴ Lihat : Ketentuan Pasal 52, juncto Pasal 1 ayat (14), dan ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Pasal 66 ayat (2) huruf (a) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pada pokoknya menyatakan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan harus memenuhi syarat adanya hubungan kerja dengan pekerja, dan hal ini seharusnya diikuti dengan (konsekuensi) adanya unsur pekerjaan, perintah, upah. Kenyataannya dalam hubungan kerja tersebut tidak terkandung unsur pekerjaan, perintah, upah. Ketiga unsur tersebut ada pada pengguna/ pemberi pekerjaan, bukan penyedia jasa atau pemborongan pekerjaan.

wewenang untuk memungut biaya penempatan dari pengguna/pemberi pekerjaan dan (calon) pekerja pada tingkat golongan/ jabatan tertentu, namun tidak berwenang untuk mengadakan hubungan kerja dengan (calon) pekerja. Pemberlakuan ketentuan dalam pasal tersebut berbeda dengan ketentuan Pasal 64, jo. Pasal 65, jo. Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Persamaan keduanya berbadan hukum dan tidak mempunyai segi pekerjaan, perintah, upah. Hanya saja pada tingkat implementasi dapat menimbulkan kerancuan batas kewenangan kedua tipe lembaga tersebut yang secara terselubung melakukan praktek *human-trafficking*, terutama ketika menyangkut kepentingan perusahaan jasa yang mengedepankan pemungutan (biaya) rekrutmen dengan slogan “ada duit segalanya lancar”. Model demikian ini yang selalu merusak sistem rekrutmen dengan pola proporsional.

Kedua persoalan tersebut, yakni perusahaan penyedia jasa dan perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja mempunyai kemiripan (serupa tetapi tidak sama) satu terhadap lainnya. Jika mengacu pada ketentuan dalam Pasal 65 (1), jo. Pasal 66 (2) huruf (d) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, penyerahan sebagian pekerjaan dari pemberi kerja kepada penyedia jasa/ pemborongan pekerjaan melalui perjanjian wajib dibuat secara tertulis. Demikian pula antara perusahaan penedia jasa/ pemborong pekerjaan dengan (calon) pekerja wajib membuat perjanjian tertulis. Hal ini membawa konsekuensi hukum, jika para pihak melalaikan kewajiban tersebut. Ketentuan ini tidak berlaku bagi perusahaan pelaksana penempatan (calon) pekerja.

Indonesia sebagai negara berkembang cukup dilematis, terutama menangani permasalahan ketenagakerjaan dalam globalisasi antara lain, seperti pemanfaatan upah murah tanpa memperhatikan ketentuan hukum (upah minimum kota/ kabupaten), syarat-syarat kerja, perlindungan kerja, tingkat kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja serta stabilitas kerja dilingkungan perusahaan atau tempat kerja. Kondisi ini sangat rawan, jika pemerintah tidak memperhatikan/ menjaga kepentingan pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, barang dan jasa di ranah ketenagakerjaan.

Iklim kekurangserasian dalam hubungan kerja tercipta karena kurang adanya saling pemahaman yang bersifat mendasar mengenai hak serta kewajiban para pihak khususnya aspek pengupahan, Jamsostek, etos kerja pekerja, dan selain aturan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan kurang dipatuhi pengusaha, di mana hal ini tidak dapat dilepaskan pula dari tanggung jawab pemerintah yang kurang tegas dalam menegakkan hukum. Persoalan lain, kurang konsistennya materi undang-undang, khususnya mengenai benturan antara pasal yang satu, dengan pasal lainnya.

Kompleksitas persoalan tersebut di atas, berdampak pada terganggunya suatu jalinan kerja (kemitraan). Jika hal ini berlarut-larut, maka pada gilirannya akan merugikan para pihak, terutama terhadap proses produksi, perkembangan perusahaan, dan masuknya investor.

Indonesia sebagai negara hukum mempunyai kewajiban dalam menjaga dan menegakkan ketertiban hukum, serta keadilan masyarakat, selain mempertimbangkan aspek filosofis, yakni berdasarkan makna nilai dan kaidah/ norma yang berlaku dalam masyarakat. Hukum⁶ dan keadilan⁷ harus selaras dengan laju pembangunan di dalam era reformasi global. Keselarasan dua aspek tersebut, harus tetap memperhatikan tiga cita hukum⁸ yang melandasi pilar-pilar penegakan hukum, yaitu :⁹ **Pertama**, kepastian hukum, di mana fungsi hukum menjaga ketentraman, ketertiban dan kepastian hukum, selain memberikan perlindungan hak, dan/ atau kepentingan yang dibenarkan hukum ; **Kedua**, kemanfaatan, di mana fungsi hukum harus dapat memberikan kontribusi, serta kegunaan bagi kepentingan masyarakat, bangsa dan negara ; **Ketiga**, keadilan, fungsi hukum harus mempunyai kualitas keadilan, walaupun tolok-ukur keadilan pada tingkat implementasi masih beraneka ragam (bersifat relatif/ subyektif). Ketiga aspek tersebut terkristalisasi dalam cita/ ide hukum, yaitu sila-sila Pancasila. Dengan demikian hukum dan keadilan mempunyai makna bahwa penegakan hukum dan keadilan bertalian erat yang tidak dapat dipisahkan karena hakikat hukum adalah keadilan.

⁶ Menurut paham tradisional (daratan Eropa), hukum merupakan sarana untuk mewujudkan aturan yang adil, berdasarkan suatu pertimbangan, bahwa semua orang ingin mewujudkan aturan yang adil dengan pembentukan undang-undang sesuai rasa keadilan. Hakikat hukum, yakni membawa aturan yang adil dalam masyarakat/ sarana bagi penciptaan aturan yang adil. (Theo Huijbers, Filsafat Hukum, Kanisius, Yogyakarta, '90, hl. 73-75). Menurut paham modern Hukum adalah Undang-Undang. Undang-Undang yang adil, dan tidak adil dianggap sama kuat sebagai hukum. (*Ibid.* hal.49).

⁷ Menurut Ulpianus, bahwa keadilan merupakan suatu kemauan yang bersifat tetap, terus-menerus untuk memberikan kepada setiap orang apa yang seharusnya. (Esmi Warassih Pujirahayu, Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mewujudkan Tujuan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2001, hal. 15).

⁸ Ide (cita) hukum merupakan konsep dasar yang mengandung nilai pasti, nilai guna (manfaat), dan nilai adil. Dengan ketiga macam nilai yang terkandung dalam hukum, maka hukum harus mencerminkan nilai-nilai yang hidup dan berkembang di masyarakat. (Thoga H. Hutagalung, Hukum dan Keadilan Dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Disertasi, FH. Univ. Pajajaran, Bandung, 1995, h. 314). Menurut A. Hamid S. Attamimi, Ide (cita) Hukum Indonesia, tidak lain adalah Pancasila (Sila-sila dalam hal tersebut, berlaku sebagai cita/ide yang berlaku sebagai bintang pemandu. Lihat, Maria Farida Indrati Soeprapto, Ilmu Perundang-undangan, Kanisius, Yogyakarta, 2002, h. 197)

⁹ Menurut Radbruch, nilai-nilai dasar hukum, meliputi Keadilan, Kegunaan, Kepastian Hukum (Lihat : Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 19). Menurut Sudikno Mertokusumo, dalam penegakan hukum ada tiga unsur yang harus diperhatikan yaitu Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*), Keadilan (*Gerechtigkeit*). (Sudikno Mertokusumo dan Pitlo, Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta, 1993, hal. 1-2).

Dalam rangka mewujudkan penegakan hukum dan keadilan harus memenuhi tiga syarat utama, yaitu :¹⁰ **Pertama**, aturan hukum ; **Kedua**, penegak hukum ; **ketiga**, lingkungan sosial (tempat berlakunya hukum). Aturan (isi) hukum wajib dibuat dengan memperhatikan aspek prosedural, dan materi hukum harus sesuai dengan kesadaran hukum bagi kepentingan perseorangan serta masyarakat (pekerja). Sebaliknya aturan hukum tidak mencerminkan keadilan, jika jarak antara hukum dan realitas sosial cukup jauh, sehingga pekerja sebagai bagian dari masyarakat merasa asing terhadap aturan hukum. Hal ini akan berpengaruh, dan menimbulkan ketidakpastian hukum. Demikian pula terhadap penegak hukum harus memiliki integritas dan profesional, tidak sekadar sebagai corong peraturan, melainkan harus dapat menerapkan hukum sesuai keadilan masyarakat, bertindak selaku penafsir (aturan Hukum), dan pencipta hukum dalam hal timbul kekosongan hukum (hukum tidak cukup mengatur kepentingan serta kebutuhan masyarakat yang bersifat konkrit, atau proyeksi kebutuhan masa depan) ; sedangkan aspek lingkungan sosial, tempat berlakunya hukum, di mana eksistensi hukum sangat dipengaruhi realitas sosial, ekonomi, politik, serta budaya. Walaupun hukum berperan sebagai sarana pembaharuan masyarakat, namun jika eksistensi hukum tidak terjaga keseimbangannya yang disebabkan adanya tekanan politik, ekonomi dan sosial, maka penegakan hukum dapat dipengaruhi aspek tersebut, dan pada gilirannya akan terlihat wujud (potret) sesungguhnya penegakan hukum.

Prinsip *egalitarian* (persamaan derajat) pada aspek ekonomi, sosial, politik, budaya, serta hukum akan dapat menciptakan sistem penegakan hukum dan keadilan. Sebaliknya, jika tercipta perbedaan yang tajam antara aspek tersebut, bahkan hukum dimarginalkan akan menimbulkan kesulitan dalam menciptakan sistem hukum, selain itu dapat melahirkan kemungkinan keperpihakan hukum kepada kekuatan dominan dan ekstremitas (hukum sebagai kuda troya kekuasaan).

¹⁰ Bagir Manan, Penegakan Hukum dan Keadilan, Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun XX, No. 241 Ikahi, Jakarta, 2005, halaman : 8-10. (Robert B. Seidman, menyatakan bahwa bekerjanya suatu hukum dipengaruhi adanya tiga faktor, yakni : aturan hukum, penegak hukum, serta kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap hukum. Adapun Soerjono Soekanto menyatakan bahwa ada 5 (lima) faktor yang mempengaruhi bekerjanya hukum di masyarakat, yakni aturan hukum, penegak hukum, dan kesadaran serta kepatuhan masyarakat terhadap hukum, selain sarana prasarana dan dana. Muchsin menambahkan selain faktor-faktor tersebut, perlu faktor pendukung, yakni kesejahteraan bagi penegak hukum, selain diberikannya apresiasi, dan sekaligus ditetapkan sanksi bagi penegak hukum yang tidak melaksanakan sesuai ketentuan hukum yang berlaku. *Ibid.* hl. 37. Selanjutnya Muchsin menyimpulkan bahwa hakikat hukum adalah peraturan-peraturan yang dibuat penguasa yang berwenang, sebagai pedoman tingkah-laku, dikenakan sanksi bagi yang melanggar ; Tujuan hukum adalah keadilan (filosofi), kemanfaatan (utilitas), dan kepastian (juridis-dogmatis). Tujuan hukum bagi bangsa Indonesia tercantum pada alinea ke IV Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945.

Penegakan hukum harus memperhatikan aspek kepastian, walaupun hukum dalam perspektif kepastian dapat bertolak belakang dengan keadilan, namun demikian tanpa kepastian, isu keadilan tidak akan terwujud, dan keadilan tanpa suatu kepastian menimbulkan subyektifitas yang pada gilirannya akan menciptakan ketidak-adilan.

Guna menciptakan keadilan substantif yang memiliki kepastian hukum segala tindakan harus sesuai dengan hukum, dan disini hukum sebagai panglima (supremasi hukum) yang menjaga keseimbangan dan kepastian dalam mencapai ketertiban, serta keadilan. Keadilan (substantif) harus mendekatkan jarak antara keadilan individual dan keadilan sosial, di mana kedua aspek ini, sejauh mungkin dapat berpadu serta selaras dengan kepastian hukum, dan sejauh-mungkin menghindari isu benturan kepentingan (keadilan individu dengan sosial). Jika kedua aspek ini merupakan kesatuan yang utuh akan mencerminkan perpaduan, karena dalam keadilan individual terkandung keadilan sosial dan keadilan sosial merupakan sublimasi keadilan individual (proses perubahan ke arah tingkah laku yang dapat diterima oleh nilai etika masyarakat).

Sasaran utama penegakan hukum ketenagakerjaan memberikan pemahaman terhadap tenaga kerja yang bekerja di luar hubungan kerja, pekerja, serta pengusaha dalam hubungan kerja untuk memahami makna hukum, namun demikian pemahaman terhadap makna hukum ketenagakerjaan pada ranah realita tidak mudah dilaksanakan karena tingkat pemahaman pekerja, pengusaha, tenaga kerja sangat terbatas dalam menginterpretasikan makna hukum (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). Lebih jauh materi dari perundang-undangan menimbulkan kontradiktif, khususnya Pasal 66 ayat 2 huruf (a), dengan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Hal ini pada gilirannya menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap lembaga *outsourcing*. Kondisi ini diperparah dengan sikap dan tindakan pihak pengusaha yang tidak memperhatikan persyaratan ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni kegiatan model *outsourcing* yang terpisah dari kegiatan utama proses produksi dan merupakan kegiatan yang bersifat penunjang, selain keberadaan perusahaan penyedia jasa yang tidak jelas fungsinya, apakah sebagai perekrut yang mempunyai legalitas untuk mengadakan perjanjian kerja dengan (calon) pekerja yang notabene tidak memenuhi syarat dalam penerbitan hubungan kerja (Pasal 1 ayat 15), atau sekadar sebagai "calo". Jika perusahaan penyedia jasa bermakna sebagai calo, yang tidak identik dengan makna makelar,¹¹ maka posisi calo hanya sebagai perantara

¹¹ Lihat : ketentuan Pasal 62 KUHDagang, jo. Pasal 63 KUHDagang, jo. Pasal 64 KUHDagang. Makna Makelar harus memenuhi persyaratan, yaitu diangkat Presiden/ pembesar yang berwenang atas nama

yang mendapat kuasa untuk mencarikan pekerjaan atau mendapatkan (calon) pekerja, bukan dalam kapasitas sebagai pengguna jasa.

Tampaknya dalam kegiatan faktual dengan pola *outsourcing* tidak lagi sebagai aktivitas penunjang, melainkan bergeser ke arah kegiatan utama proses produksi yang bersifat pokok. Penyimpangan terhadap ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menimbulkan unjuk rasa di pelbagai daerah (propinsi/ kabupaten), seperti di wilayah Surabaya, di mana para pekerja menuntut agar dihapuskannya pola *outsourcing*, yang dianggap merugikan pekerja, khususnya di perusahaan Maspion.¹² Hal yang sama timbul di perusahaan karoseri (PT. Adi Putro).¹³ Pemanfaatan lembaga *outsourcing* dipergunakan pula pada sektor perbankan dan rumah sakit.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana aspek hukum *outsourcing* seharusnya diberlakukan ?
2. Apakah *outsourcing* dapat memberikan manfaat bagi kepentingan pekerja, dan pengusaha ?

C. Pembahasan

C. 1. Pemberlakuan Hukum Outsourcing

Konstruksi hukum *outsourcing*, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64, juncto Pasal 65, jo. Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, memberikan pemahaman bahwa pemberi pekerjaan/ pengguna jasa dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (pemborongan pekerjaan/ penyedia jasa) berbadan hukum, dan dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat tertulis. Perusahaan yang mendapatkan *order* dari perusahaan pemberi kerja harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam undang-undang, bahwa pekerjaan harus terpisah dari kegiatan utama proses produksi, dan kegiatan tersebut bersifat penunjang, bukan merupakan kegiatan pokok, bahkan aktivitas tersebut, tidak boleh menghambat secara langsung proses produksi. Hal ini memberikan pemahaman bahwa aktivitas penunjang

Presiden, dan bersumpah dihadapan Pengadilan Negeri di wilayah hukum makelar yang bersangkutan, selain itu telah ditentukan segala pekerjaan makelar, sebagaimana ketentuan Pasal 64 KUHDagang.

¹² Buruh Maspion berunjuk rasa menolak PHK, dan menuntut penghapusan tenaga kerja *outsourcing*. Hal ini merupakan bentuk penolakan terhadap ketentuan Pasal 64-Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kompas, Kamis, 28 September 2006, hal. C).

¹³ Lihat : Kompas, Selasa, 26 Juli 2006.

hanya membantu kelancaran (tidak langsung) segala kegiatan pokok proses produksi. Kewajiban lain perusahaan ini memberikan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*, jika timbul permasalahan dengan pihak pengusaha pemberi pekerjaan.

Konstruksi hukum dalam pemborongan pekerjaan, diatur pula dalam ketentuan Pasal 1601 KUHPerdara, di mana ada beberapa pemahaman yang dapat disimpulkan dari ketentuan tersebut, yaitu : **Pertama**, perjanjian yang bersentuhan dengan aktivitas jasa ; **Kedua**, perjanjian perburuhan¹⁴ ; **Ketiga**, perjanjian pemborongan pekerjaan. Di mana ketiga konstruksi hukum ini mempunyai fungsi berbeda satu dengan lainnya dan keberadaannya diatur dalam ketentuan yang berbeda, seperti perihal kepentingan jasa pengaturan secara khusus diserahkan para pihak yang berkehendak melakukan suatu perjanjian, di mana pihak kesatu menghendaki pihak kedua melaksanakan pekerjaan, dan pihak kedua akan menerima upah/ imbalan atas prestasi yang telah dilaksanakan, misalnya : hubungan antara advokad dengan kliennya dalam pengurusan perkara, dan pemberian kuasa kepada advokad lebih lanjut diatur dalam ketentuan Pasal 1792 BW (KUHPerdara) ; dan hubungan antara notaris dengan kliennya untuk pembuatan akta.

Konstruksi kedua, mengenai perjanjian perburuhan versi Pasal 1601, jo. Pasal 1601a KUHPerdara, perjanjian antara buruh yang mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah majikan melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Konstruksi ini berbeda dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian perburuhan, di mana dalam konstruksi hukumnya yang melakukan perjanjian perburuhan hanya melibatkan antara serikat buruh dengan majikan, bukan perjanjian antara buruh dengan majikan.¹⁵

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah ini (perjanjian perburuhan) dinamakan perjanjian kerja bersama. Berbeda dengan makna perjanjian kerja yang konotasinya lebih sempit, yakni hanya melibatkan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan).¹⁶ konstruksi hukum versi Burgerlijk Wetboek (BW) tidak membedakan antara perjanjian perburuhan dengan perjanjian kerja, seperti yang

¹⁴ Menurut Pasal 1601(a) KUHPerdara, perjanjian perburuhan adalah perjanjian di mana pihak yang satu (buruh) mengikatkan dirinya dibawah perintah pihak yang lain (majikan) untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Istilah perjanjian perburuhan tidak dipergunakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Lihat : Ketentuan Pasal 1 ayat (14) dan Pasal 1 ayat (21) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Undang-Undang No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan, telah dicabut dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya istilah perjanjian perburuhan disesuaikan dan diganti dengan nama perjanjian kerja bersama.

¹⁶ Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Adapun Pasal 1 ayat 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian

diatur dalam ketentuan Pasal 1601a BW (KUHPerduta). Unsur pokok dalam perjanjian perburuhan maupun perjanjian kerja adanya pekerjaan, upah, dan perintah majikan.

Konstruksi hukum yang ketiga mengenai perjanjian pemborongan pekerjaan, di mana perjanjian ini melibatkan pihak yang memborongkan pekerjaan dengan seorang (pihak) yang memborong pekerjaan. Pihak pertama menghendaki hasil pekerjaan atau prestasi sesuai perjanjian dengan pihak kedua, dan sebaliknya pihak kedua menerima sejumlah uang sebagai harga pemborongan pekerjaan. Penyerahan hasil pekerjaan di mana batas waktunya telah ditentukan pula dalam perjanjian tersebut. Umumnya pola perjanjian pemborongan pekerjaan ini digunakan untuk kepentingan mendirikan suatu bangunan gedung, namun demikian pekerjaan lain, yang semata-mata melaksanakan pemborongan pekerjaan diatur dalam ketentuan Pasal 1606 KUHPerduta, hanya saja ketentuan ini tidak secara tegas menyebutkan mengenai apa saja yang masuk bagian dari pemborongan pekerjaan, apakah meliputi pula *outsourcing* ?

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa *outsourcing* merupakan suatu istilah yang sinonim dengan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, di mana pelaksanaannya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan, meliputi kegiatan antara lain, seperti catering, cleaning service, pembersih taman, dan/ atau penyediaan jasa pekerja (security serta angkutan bus pekerja). Kegiatan pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan sebagai penunjang kegiatan pokok yang langsung berhubungan dengan proses produksi, bukan langsung yang menyentuh kepentingan produksi. Hal ini untuk menghindari penyalahgunaan kepentingan, khususnya perubahan status dari hubungan kerja bersifat tetap berubah status ke perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam hal demikian, perubahan status ini merugikan pekerja yang berstatus tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu).

Pada dasarnya hukum telah menetapkan status pekerja bersifat tetap dan tidak tetap, khususnya bagi kegiatan penunjang hanya diberlakukan bagi pekerja yang tidak langsung berhubungan dengan kegiatan pokok, walaupun bentuk perjanjiannya dapat melalui perjanjian kerja waktu tertentu, dan/ atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak. Adapun keberadaan pemborong pekerjaan atau penyedia jasa harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditetapkan dalam ketentuan Pasal 65, jo. Pasal 66 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yakni **Pertama**, pelaksanaan pekerjaan harus terpisah dari kegiatan pokok proses produksi, dan sebagai kegiatan penunjang utama ; **Kedua**, perusahaan pemborong pekerjaan/ perusahaan penyedia jasa harus berbadan hukum

serta pembuatan perjanjian antara perusahaan pengguna/ pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan/ penyedia jasa harus secara tertulis ; **Ketiga**, ikatan hubungan kerja antara perusahaan pemborong pekerjaan/ jasa dengan pekerja harus diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis. Jika dalam perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan pemborong pekerjaan tidak sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, maka demi hukum hubungan kerja antara perusahaan pemborong pekerjaan/ jasa dengan pekerja beralih ke hubungan kerja antara perusahaan pengguna/ pemberi pekerjaan dengan pekerja. Selain itu hukum memberikan rambu-rambu pula bagi perusahaan pemberi pekerjaan, bahwa perubahan status tersebut berimplikasi terhadap status pekerja selanjutnya.

Hukum dalam pemberlakuan terhadap lembaga *outsourcing* telah memberikan rambu-rambu bagi pihak-pihak yang akan menggunakan jasa *outsourcing*, untuk tidak mengurangi hak serta kepentingan pekerja, hal ini membawa konsekuensi hukum baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap status pekerja dan tuntutan hukum, namun demikian hukum yang masih berkiblat ke positivistik cenderung mengutamakan kepastian hukum dari pada melihat sisi keadilan. Mengingat hal ini, celah hukum tidak dapat dihindari, seperti tergambar dalam kasus pemutusan hubungan kerja atas unjuk rasa yang dilakukan para pekerja *outsourcing* PT. Iglas, pengguna jasa yang bergerak pada produksi botol.¹⁷ Hukum sendiri tidak mengatur secara jelas maupun tegas pihak mana yang harus bertanggungjawab dalam melakukan kewajibannya atas hak pekerja dan kepentingan pekerja yang merupakan tanggung-jawab masing-masing perusahaan tersebut. Tidak jelasnya materi hukum (Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003) para pihak seharusnya melengkapi materi untuk diperjelas dan dipertegas dalam perjanjian *outsourcing* antara PT. Iglas dengan PT. Perwita Nusaraya mengenai hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing perusahaan dengan mengkontruksi hukum untuk kepentingan semua pihak, termasuk hak dan kepentingan para pekerja.

Hukum sendiri (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) tidak mengatur secara jelas dan tegas mengenai perusahaan mana yang bertanggung jawab terhadap kewajiban pemberian upah, tunjangan hari raya serta hak-hak lainnya.

¹⁷ Pada tanggal 31 Agustus 2007, para pekerja *outsourcing* PT. Iglas (sekitar 100 orang) melakukan aksi-unjuk rasa dan mogok kerja menuntut pembayaran sisa tunjangan Hari Raya Tahun 2006 maupun upah bulan Agustus Tahun 2007. PT. Perwita Nusaraya, sebagai perusahaan penyedia jasa sejak Tahun 1996 menyalurkan para pekerja tersebut ke PT. Iglas. Khusus mengenai persoalan sisa tunjangan Hari Raya tahun 2006, pihak PT. Perwita Nusaraya menolak dengan alasan bahwa yang bertanggung jawab atas hal ini, yaitu PT. Iglas sesuai materi kontrak. Dampak dari perselisihan ini, para pekerja *outsourcing* di PHK. (Lihat : Kompas, Tanggal 1 September 2007 dan Tanggal 4 September 2007).

Demikian pula Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 04/ 1994 tentang Tunjangan Hari Raya tidak menyebutkan secara tegas perusahaan mana yang berkewajiban memberi tunjangan tersebut. Permen No. 04 Tahun 1994, hanya menetapkan dalam ketentuan Pasal 2 (1) bahwa “Pengusaha wajib memberikan tunjangan hari raya kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 (tiga) bulan secara terus menerus, atau lebih”.

Ketidak tegasan hukum dalam menciptakan multi-tafsir dapat merugikan posisi pekerja yang sarat dengan keawaman dan memunculkan spekulasi pelbagai peraturan perundang-undangan dalam bentuk Keputusan Menteri maupun Peraturan Menteri dan produk hukum lain yang masih menimbulkan kontroversi, apakah sebagai hukum, atau sekadar instruksi (petunjuk pelaksana/ petunjuk teknis), seperti surat edaran menteri.r

Lepas dari debat yang bersifat kontroversi, maraknya produk menteri yang ikut menafsirkan undang-undang semakin luasnya perbendaharaan pustaka hukum dalam memperjelas maksud undang-undang (tafsir sepihak penguasa), seperti Kepmenaker No.101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh. Penegasan yang tersurat dalam keputusan menteri tersebut, mengenai definisi perusahaan penyedia jasa harus berstatus badan hukum dalam bentuk koperasi, atau perseroan terbatas, yang mempunyai ijin operasional dari instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/ Kota, sesuai domisili perusahaan tersebut, dengan serta melampirkan anggaran dasar yang mengatur kegiatan usaha, SIUP dan wajib lapor ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi setempat. Hal ini sebagai penegasan bahwa segala kegiatan usaha yang menyertakan pekerja dalam hubungan kerja harus tunduk terhadap hukum yang berlaku. Hal ini membawa konsekuensi bahwa, jika perusahaan melakukan pelanggaran hukum, maka ijin operasional perusahaan penyedia jasa akan dicabut, oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa *outsourcing* timbul dari suatu istilah, yang sinonim dengan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, di mana pelaksanaannya melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja, meliputi kegiatan antara lain, seperti catering, cleaning service, pembersih taman, dan/ atau penyediaan jasa pekerja (security serta angkutan bus pekerja). Kegiatan pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan sebagai penunjang kegiatan pokok yang langsung berhubungan dengan proses produksi, bukan langsung yang menyentuh kepentingan produksi. Hal ini untuk menghindari penyalahgunaan kepentingan, khususnya perubahan status dari hubungan kerja bersifat tetap berubah status ke perjanjian kerja waktu tertentu. Dalam

hal demikian, perubahan status ini merugikan pekerja yang berstatus tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu).

Hukum dalam pemberlakuan terhadap lembaga *outsourcing* telah memberikan rambu-rambu bagi pihak-pihak yang akan menggunakan jasa *outsourcing*, untuk tidak mengurangi hak serta kepentingan pekerja, hal ini membawa konsekuensi hukum baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap status pekerja dan tuntutan hukum. Hukum yang masih berkiblat ke positivistik mengutamakan kepastian hukum dari pada pemenuhan rasa keadilan. Hal ini membuka celah hukum, seperti tergambar pada aksi unjuk rasa para pekerja *outsourcing* PT. Iglas dan berakhir pada pemutusan hubungan kerja oleh pengguna jasa yang bergerak pada produksi botol.¹⁸ Lebih lanjut, ketentuan Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan Keputusan No. 101/ Men/ VI/ 2004, secara tegas telah mengatur hubungan hukum antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja melalui perjanjian kerja secara tertulis, yang pada pokoknya pihak perusahaan penyedia jasa wajib memberikan perlindungan upah serta kesejahteraan sebagai perusahaan yang bertanggungjawab pada sektor penyediaan jasa pekerja.

Dengan demikian, jika perusahaan pemberi kerja, yakni PT. Iglas dan penyedia jasa PT. Perwita Nusaraya, dapat memahami kewajiban serta tanggungjawab sesuai ketentuan Pasal 65 ayat (1), dan (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, dan Pasal 5 Keputusan Menteri No. 220/Men/ X/ 2004, yang pada pokoknya ketentuan ini memberi syarat-syarat bahwa penyerahan sebagian pekerjaan melalui perjanjian pemborongan dibuat secara tertulis, serta wajib memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja, seperti pengaturan mengenai perlindungan kerja, kesejahteraan, jaminan sosial, serta perlindungan dan sistem pengupahan. Hal berlaku pula bagi PT. Perwita Nusaraya yang melakukan hubungan kerja dengan pekerja, selain itu perusahaan PT. Perwita Nusaraya bertanggungjawab, jika timbul perselisihan antara PT. Iglas dengan para pekerja, bukannya lempar tanggung jawab satu dengan lainnya, yang berdampak merugikan kepentingan pekerja, dan kasus lain timbul di PT. Hitek Indonesia, di mana perusahaan ini mengeluarkan kebijakan akan merelokasi pabriknya ke wilayah Cianjur dan bagi pekerja yang bertatus “pekerja tetap”, yang akan ikut perusahaan berelokasi,

¹⁸ Pada tanggal 31 Agustus 2007, para pekerja *outsourcing* PT. Iglas (sekitar 100 orang) melakukan aksi-unjuk rasa dan mogok kerja menuntut pembayaran sisa tunjangan Hari Raya Tahun 2006 maupun upah bulan Agustus Tahun 2007. PT. Perwita Nusaraya, sebagai perusahaan penyedia jasa sejak Tahun 1996 menyalurkan para pekerja tersebut ke PT. Iglas. Khusus mengenai persoalan sisa tunjangan Hari Raya tahun 2006, pihak PT. Perwita Nusaraya menolak dengan alasan bahwa yang bertanggung jawab atas hal ini, yaitu PT. Iglas sesuai materi kontrak. Dampak dari perselisihan ini, para pekerja *outsourcing* di PHK. (Lihat : Kompas, Tanggal 1 September 2007 dan Tanggal 4 September 2007).

harus bersedia menanggalkan statusnya sebagai “pekerja tetap” ke perubahan “sistem kontrak kerja”. Bagi pekerja yang menolak tawaran perusahaan akan menerima PHK., dengan pesangon yang telah ditentukan perusahaan, bukannya berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perjuangan untuk mendapatkan pesangon sesuai ketentuan hukum memerlukan perjuangan, namun demikian pemberlakuan ketentuan hukum tetap tegakan dan dilaksanakan di dalam negara hukum. Kasus lain timbul pula pada PT. Jasa Kontruksi Hartoyo, di mana para pekerja melakukan unjuk rasa/ mogok kerja dan mengadakan nasibnya ke DPRD Kabupaten Gresik Surabaya.¹⁹

Dalam kasus yang lain, khususnya di wilayah Kabupaten Tulungagung, pekerja *outsourcing* marak pula dipergunakan tenaganya oleh pelbagai instansi, seperti Kantor Pos, Perusahaan Listrik Negara, Bank Mega, Bank Mandiri, PT. Telkom, Bank Negara Indonesia, Bank Central Asia, DPRD Kabupaten Tulungagung, Bank Permata, Rumah Sakit Umum dr. Iskhak dan Rumah Sakit Graha Hita Husada Tulungagung.

Pada satu sisi kehadiran pekerja *outsourcing* sebagai tenaga penunjang, untuk membantu meringankan beban pengusaha pemberi pekerjaan dalam proses produksi barang dan jasa, atau sebagai tenaga penunjang penyelesaian tugas fungsional di luar pekerjaan pokok/ utama yang mempunyai sifat tidak menghambat proses produksi dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan pemberi pekerjaan.

Apresiasi pekerja *outsourcing* dalam rangka bekerja sebagai tenaga penunjang tidak sepenuhnya mendapat responsif dari pihak perusahaan penyedia jasa, terutama pada aspek pengupahan, kesejahteraan dan sistem pemberlakuan (mekanisme) upah, yang dirasakan kurang memenuhi keadilan, bahkan tidak segan-segan perusahaan ini melakukan pelanggaran hukum, khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan peraturan pelaksana lainnya.

Sebagai gambaran dari pelbagai kasus yang timbul, dan menimpa para pekerja *outsourcing*, dapat teraktualisasikan sebagai berikut :

1. Pekerja berinisial HS., bekerja pada RS. Graha Hita Husada Tulungagung, diterima sebagai pekerja *outsourcing*. Hal ini merupakan konsekuensi atas terbitnya perjanjian kerja antara PT. CU, selaku perusahaan penyedia jasa dengan HS, jangka waktu perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun dan setiap

¹⁹ PT. Jasa Kontruksi Hartoyo, yang berlokasi di Jalan Martapura No. 24 Gresik Surabaya, dianggap oleh para pekerja tidak memperhatikan hak normatif pekerja yang dipekerjakan pada PT. Petrokimia Gresik, sebagai *house keeping*. Unjuk rasa pada tanggal 14 Juli 2008 dan 17 Juli 2008, berunjuk tulisan dengan slogan : *Gempur Outsourcing* dan *Hapus Outsourcing* (Baca : Seputar Indonesia Wilayah Jawa Timur, Jumat, 18 Juli 2008, hal. 16.

tahunnya diadakan pembaharuan kontrak kerja. HS, sudah bekerja selama 3 (tiga) Tahun, dengan menerima upah sebesar, yaitu Rp. 400.000,- (Empat Ratus Ribu Rupiah), dan perlu diketahui bahwa upah minimum kabupaten, sebesar Rp. 526.000,- (Lima Ratus Dua Puluh Enam Ribu Rupiah), dengan nilai penerimaan tersebut, upah HS., masih di bawah standar UMK. Selain masih minimnya penerimaan upah kerja tersebut, tidak ada insentif sebagai perangsang kerja. HS., bekerja sebagai *Cleaning Service*.

2. Pekerja berinisial DS., bekerja pada RSUD. dr. Iskhak Tulungagung, diterima sebagai pekerja *outsourcing*. Hal ini merupakan konsekuensi atas terbitnya kontrak kerja antara CV. Andalan Prima/ perusahaan penyedia jasa pekerja dengan DS, jangka waktu kontrak kerja, jangka waktu kontrak kerja selama 1 (satu) tahun, dan setiap 3 (tiga) bulan sekali diadakan pembaharuan atas kontrak kerja dengan CV. Andalan Prima, dengan menerima upah sebesar Rp. 370.000,- (Tiga Ratus Tujuh Puluh Ribu Rupiah) per-bulan. DS, bekerja sebagai pekerja kebersihan (*Cleaning Service*). DS., mendapat tambahan upah, jika melakukan pekerjaan sebagai juru parkir, sebesar Rp. 50.000,- sampai dengan Rp. 70.000,- Pekerjaan tambahan tersebut, di luar status sebagai pekerja *outsourcing*, atau di luar perjanjian kerja, dan pekerjaan tambahan ini, atas kehendak perusahaan pengguna kerja (RSU).
3. Pekerja berinisial DP., bekerja di lembaga DPRD Kabupaten Tulungagung, diterima sebagai pekerja *outsourcing*, dan kehadirannya berdasarkan atas perjanjian kerja antara CV. Mitra, selaku perusahaan penyedia jasa dengan DP, jangka waktu perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun, dengan menerima upah, yaitu Rp. 400000,- (Empat Ratus Ribu Rupiah) per-bulan DP, bekerja sebagai pekerja kebersihan (*Cleaning Service*). DP, mendapatkan pekerjaan tambahan dari pengguna kerja (DPRD) sebesar Rp. 10.000 sampai dengan Rp. 25.000,- sebagai pekerja cuci mobil.
4. Pekerja berinisial Li., bekerja pada RSUD., dr. Iskhak Tulungagung, diterima sebagai pekerja *outsourcing (Cleaning Service)*, berdasarkan kontrak kerja antara CV. Andalan Prima dengan Li, jangka waktu perjanjian kerja 1 (satu) tahun, dan setiap 3 (tiga) bulan, diadakan pembaharuan kontrak kerja, dan yang bersangkutan menerima upah, sebesar Rp. 305.000 (Tiga Ratus Lima Ribu Rupiah) per-bulan, dan setiap tahunnya Li menerima THR sebesar 1 (satu) bulan upah.

5. Pekerja berinisial Ag. bekerja pada PT. Pos Tulungagung, diterima sebagai pekerja *outsourcing* (*Customer Service*), berdasarkan kontrak kerja antara Dapensi Surabaya, selaku Penyedia Jasa dengan Ag., dan perjanjian kerja berjangka waktu selama 2 (dua) tahun. Ag., sebagai petugas pelayanan di kantor Pos, menerima upah sebesar Rp. 526.000,- (Lima Ratus Dua Puluh Enam Ribu Rupiah). Pembaharuan perjanjian kerja dilakukan setiap 2 (dua) tahun sekali, dengan mengajukan lamaran baru.
6. Pekerja berinisial EK., bekerja di Bank Permata Tulungagung, berdasarkan perjanjian kerja antara PT. Bina Arya Persada Surabaya dengan pihak EK, dan jangka waktu perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun. Ek, selaku satpam (*Security*), sebagai pekerja *outsourcing* yang bersangkutan menerima upah sebesar Rp. 526.000,- (Lima Ratus Dua Puluh Enam Ribu Rupiah). Adapun pembaharuan dalam perjanjian kerja dilakukan 1 (satu) tahun sekali.
7. Pekerja berinisial DY., bekerja di Bank Mega Tulungagung, sebagai satpam berdasarkan perjanjian kerja antara PT. Cahaya Utama Kediri dengan DY., dan jangka waktu perjanjian kerja selama 2 (dua) tahun, dengan menerima upah kerja, sebesar Rp. 520.000,- (Lima Ratus Dua Puluh Ribu Rupiah).
8. Pekerja berinisial KHL, bekerja pada kantor pos Tulungagung, berdasarkan perjanjian kerja antara PT. Dana Pensiun Pos Indonesia (Dapensi) Cabang Surabaya dengan KHL. Sebagai pekerja *outsourcing* (pengantar surat) di wilayah Kecamatan Pagerwojo yang bersangkutan menerima upah sebesar Rp. 566.000,- (Lima Ratus Enam Puluh Enam Ribu Rupiah), dan tunjangan pakaian setiap bulan sebesar Rp. 10.000,- (Sepuluh Ribu Rupiah). Fasilitas penunjang sebuah sepeda motor serta BBM senilai Rp. 190.000,- (Seratus Sembilan Puluh Ribu Rupiah). Durasi perjanjian kerja selama 2 tahun, dan pembaharuan perjanjian kerja dilakukan setiap (satu) tahun. Setelah habis masa kontrak kerja selama 2 tahun, yang bersangkutan harus mengajukan lamaran baru.
9. Pekerja Berinisial NE, bekerja pada kantor PLN. Tulungagung, berdasarkan perjanjian kerja antara PT. Semanggi 3 Surabaya, selaku *customer service* pada pekerja *outsourcing*, yang bersangkutan menerima upah kerja senilai Rp. 717.000,- (Tujuh Ratus Tujuh Belas Ribu Rupiah). Nilai Upah Minimum Kabupaten oleh PT. Semanggi 3 diikuti UMK Kediri, senilai Rp. 717.000, sedangkan UMK. Tulungagung, sebesar Rp. 526.000,-, yang bersangkutan

wajib melalui training selama 3 (tiga) bulan dan setelah itu menandatangani perjanjian kerja selama 1 (satu) tahun.

10. Pekerja berinisial W., bekerja pada PT. Lippo Bank, berdasarkan perjanjian kerja antara PT. Bravo Sidoarjo dengan W., selaku satpam (*outsourcing*), menerima upah Rp. 526.000 (Lima Ratus Dua Puluh Enam Ribu Rupiah).
11. Pekerja berinisial TH. bekerja pada PT. Bank Mandiri, berdasarkan adanya perjanjian kerja antara PT. Sumber Daya Dian Mandiri, Jakarta dengan TH. Selaku junior mikro kredit sales mempunyai tugas pokok sebagai *marketing* menerima upah, yakni Rp. 991.900,- (Sembilan Ratus Sembilan Puluh satu Ribu Sembilan Ratus Ruiah). TH., mendapat tambahan upah kerja sebagai perangsang kerja, uang makan sebesar Rp. 6.720,-/ hari, uang transportasi sebesar Rp. 6.000,-/ hari, dan perhitungannya berdasarkan kehadiran.

Selain penggambaran eksistensi perusahaan penyedia jasa pekerja dan aspek perjanjian dengan segala syarat-syarat kerjanya, belum tampak secara riil pemberian perlindungan kerja bagi pekerja *outsourcing*. Jika ada permasalahan antara pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing*, maka pihak pekerja akan tersisihkan, dan dialihkan pekerjaannya pada perusahaan pengguna pekerjaan yang lain. Demikian pula, ketika perjanjian kerja berakhir, pekerja wajib melakukan pembaharuan kontrak kerja melalui lamaran, layaknya seperti pelamar baru, yang dimulai dari 0 (nol) tahun.

Dari beberapa kasus yang terilustrasikan tersebut, dapat diketahui bahwa citra perusahaan penyedia jasa belum mematuhi ketentuan hukum yang berlaku, terutama pada aspek ketika pekerja sudah melewati durasi perjanjian kerja (PKWT) selama satu atau dua tahun selalu melalui pembaharuan perjanjian kerja, bahkan ada perusahaan yang mengadakan pembaharuan kurang dari satu tahun. Demikian pula terhadap gaji/upah kerja pekerja *outsourcing* belum memenuhi ketentuan upah minimum kabupaten/kota, kecuali beberapa bank, khususnya bagi satuan pengamanan (satpam). Upah kerja yang diperoleh dari perbankan, cenderung lebih berpedoman pada ketentuan undang-undang, bahkan besar nilai pengupahannya di atas upah minimum kota/ kabupaten. Di mana kondisi ini dipahami sebagai citra perbankan yang profesional, proposional, dan mempunyai tanggungjawab, yang tidak semata untuk kepentingan pekerja, melainkan pula kepentingan keluarganya. Apapun alasannya suatu perusahaan tidak dibenarkan membayar upah di bawah ketentuan perundang-undangan. Pelanggaran terhadap hal tersebut, akan mendapat sanksi pidana sesuai ketentuan Pasal 185 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dan tindak pidana ini termasuk katagori kejahatan.

Selain gambaran tersebut, masih belum seragamnya pemberian tunjangan hari raya (THR), upah kerja, Jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan kesejahteraan lainnya dari perusahaan penyedia jasa. Cerminan ini diperparah dengan tidak adanya transparansi dari perusahaan penyedia jasa, ketika mengadakan kontrak kerja dengan perusahaan pengguna/ pemberi pekerjaan, melalui penyerahan sebagian pekerjaan, khususnya isi materi perjanjian kerja, yang lebih bersifat “diam-diam”, tanpa memberitahukan kepada pihak pekerja (*outsourcing*).

Pemberlakuan hukum terhadap aspek penyediaan jasa pekerja melalui kontrak kerja harus pula memenuhi ketentuan hukum, seperti sahnya syarat-syarat kerja, yang dibuat secara tertulis, sebagaimana yang tersurat dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Dengan demikian, jika para pihak, mematuhi keberadaan hukum, maka hubungan kerja dalam suasana kemitraan akan tercipta dengan tentram dan sejahtera, baik bagi pengusaha maupun pekerja beserta keluarganya. Sebaliknya, jika perusahaan penyedia jasa pekerja tidak mematuhi perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka akan menimbulkan ketidak-harmonisan diantara mereka, yang berujung timbulnya aksi unjuk rasa, bahkan pencabutan ijin operasional dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, selain hal itu hukum dapat dijatuhkan bagi perusahaan penyedia jasa, yang tidak melaksanakan ketentuan mengenai standar upah minimum kota/ kabupaten, dan dibatalkannya perjanjian kerja.

C. 2. Nilai Manfaat *Outsourcing* bagi Pekerja

Sebagaimana diketahui bahwa pemberlakuan hukum ketenagakerjaan sebagai sarana perlindungan terhadap pekerja, penjaminan hak dasar pekerja, serta perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, dengan tetap memperhatikan perkembangan dan kemajuan dunia usaha berdasarkan keadilan dan kepastian hukum serta nilai manfaatnya. Abstraksi demikian memperlihatkan citra Indonesia sebagai negara hukum dengan memperhatikan aspek keadilan dan manfaat secara proporsional. Dalam hal ini perlu diketengahkan “*A Theory of Justice*” dari John Rawls,²⁰ yang menyatakan bahwa, *Pertama*, prinsip-prinsip umum keadilan mendasari

²⁰ John Rawls, seorang Profesor (Guru Besar) Universitas Harvard di Amerika. Alam pemikirannya dilandasi oleh tradisi empirisme Inggris dari David Hume, Jeremias Bentham, dan John Stuart Mill (kaum Utilitarian). Melalui karyanya (*A theory of Justice*), John Rawls, menjelaskan bahwa keadilan adalah kejujuran (Justice as Fairness). Selanjutnya John Rawls, mengatakan bahwa : *Pertama*, keadilan ditentukan oleh nilai-nilai yang disepakati bersama ; *Kedua*, kebutuhan individu dapat dicapai secara bersama-sama ; *Ketiga*, usaha untuk mencapai tujuan individu harus konsisten dengan keadilan dan saling menguntungkan ; *Keempat*, Usaha yang kontradiktif tidak menimbulkan ancaman

pelbagai keputusan moral ; *Kedua*, bidang utama keadilan terletak pada struktur sosial seperti lembaga sosial, politik, hukum, ekonomi. Struktur sosial masyarakat, konstitusi, pemilikan pribadi atas sarana, prasarana produksi, dan pasar kompetitif membutuhkan kerja sama semua pihak ; *Ketiga*, kebebasan yang sama bagi semua orang (berbicara dan berpolitik, yaitu kebebasan dalam memperjuangkan kepentingan dan hak), prinsip perbedaan sosial-ekonomi harus diatur agar memberikan manfaat yang paling besar bagi mereka yang paling kurang beruntung, seperti kesejahteraan, pendapatan, serta otoritas), prinsip persamaan yang berkeadilan atas kesempatan (yakni : setiap orang mempunyai hak serta kesempatan yang sama untuk mendapatkan kebebasan sesuai dengan prinsip hak asasi manusia).²¹ Konsep John Rawls tersebut, selaras dengan ide wakil rakyat (DPR. RI), melalui karya perundang-undangnya, khususnya penjelasan Pasal 61 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, bahwa “ ...hak-hak yang harus diberikan lebih baik dan menguntungkan pekerja yang bersangkutan”. Hal ini dipahami sebagai sesuatu yang wajar, di mana keberadaan pekerja selalu pada posisi marginal, sehingga kedudukan pekerja harus dilindungi dari kesewenang-wenangan pengguna kerja, serta perusahaan penyedia jasa pekerja melalui payung hukum, dan penegakan hukum oleh pejabat yang berwenang.

Sebagaimana diketahui ide/cita hukum yang melandasi pilar penegakan hukum yang mengandung aspek kepastian hukum, manfaat dan keadilan merupakan konsep dasar bagi penegak hukum dalam melaksanakan ketentuan hukum. Ketiga cita hukum ini secara simultan mempunyai fungsi pengendalian masyarakat (*social control*), serta sebagai sarana pembaharuan masyarakat (*social engineering*). Fungsi hukum tersebut, memberi pemahaman, bahwa eksistensi hukum meliputi pula hukum ketenagakerjaan diproyeksikan guna menjaga keseimbangan dan keadilan. Oleh karena itu jiwa hukum harus mempunyai unsur hak asasi manusia, keseimbangan hak, kewajiban, maupun persamaan dalam hukum, pengayoman, kesejahteraan yang mempunyai nilai manfaat bagi pekerja, pengusaha, masyarakat, dan negara.

Dengan memperhatikan asas-asas yang melandasi norma hukum, seperti asas beritikad baik, kesepakatan, kebebasan berkontrak, serta asas kepentingan hidup bagi pihak yang lemah, tersurat dalam ketentuan Pasal 50, dan Pasal 52 Undang-Undang

kepada kepentingan bersama. (Lht : Thoga H. Hutagalung, Hukum dan Keadilan Dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan UUD 1945, Disertasi Fakultas Hukum, Universitas Pajajaran, hal. 59-60).

²¹ *Ibid.* hal. 228-229.

No.13 Tahun 2003, memberi deskripsi, bahwa perjanjian kerja yang tidak memenuhi persyaratan hukum dapat dibatalkan atau batal demi hukum.

Asas terhadap kepentingan hidup pihak bagi yang lemah, seperti yang diatur dalam ketentuan Pasal 88, jo. Pasal 89, jo. Pasal 90 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, juncto Keputusan Gubernur Jawa Timur No. 188/ 318/ KPTS/ 013/ 2006 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/ Kota Di Jawa Timur Tahun 2007, memberikan rambu-rambu bagi perusahaan penyedia jasa untuk memperhatikan standar upah, dan sekaligus memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam memenuhi kebutuhan hidup dan memperhatikan aspek proporsional, sebagaimana teori John Rawls, bahwa prinsip perbedaan sosial dan ekonomi harus diatur agar memberi manfaat paling besar bagi yang kurang beruntung, seperti upah kerja, kesejahteraan pekerja, keselamatan, dan kesehatan kerja.

Dalam era globalisasi konsep hukum harus dapat menciptakan iklim yang sejuk dalam membangun jalinan kerja. Kehadiran investasi global tidak dapat terlepas dari 3 (tiga) aspek, yakni pengupahan, stabilitas kerja, serta pemanfaatan pekerja. Aspek ini mempunyai pengaruh terhadap hubungan kerja, antara penyedia jasa pekerja dengan pihak pekerja.

Ketiga aspek kepentingan pokok ini, tidak dapat terlepas dari peran pemerintah sebagai regulator dan pengambil kebijakan yang berdiri selaku wasit, namun demikian wasit tetap wajib memperhatikan kondisi dinamis masyarakat setempat, terutama bagi para pihak yang bersentuhan dengan kepentingan proses produksi, penunjang proses produksi pada kegiatan *outsourcing*, dan masyarakat serta negara pada umumnya.

Pemerintah yang mempunyai fungsi pengawasan dan penegakan hukum harus dapat memberi pelayanan, perlindungan pekerja, yang dari aspek sosial sangat lemah dan pemberlakuan hukum harus memberi nilai kebenaran, manfaat dan keadilan.

Peran pemerintah dalam menetapkan kebijakan, keseimbangan hak, kewajiban dan tanggung jawab harus sesuai dengan cita hukum, yang bergulir pada tumbuh dan berkembangnya budaya hukum. Jika segala aspek tersebut, dipatuhi oleh perusahaan penyedia jasa dalam menempatkan pekerja pada perusahaan pengguna kerja dengan jaminan perlindungan hukum, maka perselisihan antara pemberi kerja, atau penyedia jasa dengan pekerja *outsourcing*, dapat dihindarkan.

Jika peran pemerintah berjalan sesuai tanggung-jawabnya, maka pelaksanaan *outsourcing* akan memberikan nilai tambah bagi kepentingan pekerja, serta memperluas dunia kerja bagi tenaga kerja yang belum mendapatkan kesempatan kerja. Bahkan hal

ini memberi ruang yang cukup luas untuk dunia usaha, terutama perusahaan penyedia jasa pekerja untuk merekrut tenaga kerja potensial, melalui pola perjanjian kerja waktu tertentu terhadap pekerjaan yang bersifat tetap, namun bukan merupakan bagian dari kegiatan pokok dalam suatu proses produksi. Demikian pula bagi perusahaan pemberi pekerjaan/ pengguna kerja, akan mendapatkan pemanfaatan dari keberadaan pekerja *outsourcing* dalam melaksanakan kegiatan penunjang, selain itu memberi nilai tambah bagi perusahaan, khususnya aspek efisiensi serta ikut mengurangi beban perusahaan, meminimalkan resiko. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan penghematan, melalui penyerahan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain. Selain itu hal yang menguntungkan perusahaan, seperti, menekan *labour cost*, pekerjaan akan mencapai optimal, jika dikerjakan oleh ahlinya (pekerjaan yang bersifat spesifik), dan mengurangi beban maupun panjangnya dan kompleksitas birokrasi manajemen. Perusahaan secara tidak langsung telah membantu membuka dunia usaha, serta pemerataan kesempatan usaha, khususnya bagi usaha pada strata menengah ke bawah. Dengan pola sistem order akan terbagi beban dalam dunia usaha dan tidak mengerjakan semua pekerjaan merupakan simbol penghematan, pemerataan, kurangnya resiko, terpenuhinya sistem proporsional dan keadilan dalam ikut membangun masyarakat dunia usaha seutuhnya, serta melaksanakan anjuran pemerintah dalam membangun, mengembangkan jalinan kemitraan guna menghindari penguasaan dunia usaha secara sentralistik, mengurangi atau bahkan menghindari kerawanan sosial, khususnya timbulnya perselisihan pekerja dengan pengusaha, yang dapat mengarah pada unjuk rasa dan/ atau mogok kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Apakah dengan terbangunnya sistem dunia usaha pada pola *outsourcing*, akan memberi nilai manfaat bagi pekerja yang faktanya mereka hidup pada level/strata yang kurang menguntungkan. Menurut *Theory of Justice* diperlukan bangunan hukum yang dan penegakan hukum untuk menjaga stabilisasi dalam hubungan kerja.

Dengan memperhatikan aspek perlindungan hukum bagi pekerja dan keluarga terutama jaminan kesejahteraan, maka akan terbangun nilai budaya dalam hubungan kemitraan, yang pada gilirannya melahirkan nilai manfaat.

Pada dasarnya hukum diperlukan untuk menjaga harmonisasi hubungan kerja dari pengambil keputusan yang sewenang-wenang dan bersifat sepihak, tanpa merasa bahwa apa yang dilakukannya melanggar hukum. Dengan adanya perhatian penegak hukum serta keberadaan aturan hukum yang berasaskan keadilan, maka nilai manfaat benar-benar dapat dirasakan oleh para pekerja *outsourcing*. Paradigma demikian akan

membuahkan hasil, atau mempunyai nilai manfaat pada kondisi di mana pekerja telah memiliki kualifikasi sebagai seorang ahli pada bidangnya dan kondisi ini membutuhkan waktu jangka panjang, hingga memiliki kualifikasi tersebut.

Nilai manfaat bagi masyarakat, khususnya pekerja, dengan adanya kegiatan industrial di wilayah daerah, akan mendorong tumbuh dan berkembangnya lingkungan ekonomi penunjang, mengurangi pengangguran, mencegah adanya urbanisasi. Aspek yang lain, khususnya perusahaan pengguna jasa dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi penggunaan fasilitas, perusahaan berkonsentrasi pada kegiatan yang bersifat utama proses produksi, atau pengembangan pada *new product*. Nilai manfaat tersebut, akan ternodai, jika perusahaan penyedia jasa memanfaatkan kondisi kelemahan pihak pekerja yang rata-rata belum memiliki keahlian (*skill*) untuk kepentingan penyedia jasa, bahkan demi keuntungan sepihak perusahaan pengguna jasa. Kondisi ini tercipta atau lahir selama perusahaan penyedia jasa sebagai pelayan bagi kepentingan perusahaan pengguna jasa/ pemberi pekerjaan.

Dari uraian tersebut di atas, dapat ditegaskan bahwa *outsourcing* mempunyai nilai manfaat bagi pekerja, jika perusahaan pengguna kerja dan perusahaan penyedia jasa melaksanakan kewajibannya sesuai hukum yang berlaku, bahkan di masa depan pekerja *outsourcing* mempunyai nilai apresiasi yang mahal, sebaliknya untuk program jangka pendek kurang mempunyai nilai manfaat bagi para pekerja karena pada kondisi ini umumnya pekerja *outsourcing* belum memiliki keahlian yang bernilai jual tinggi.

D. Kesimpulan

Pertama, Perusahaan penyedia jasa seharusnya sebagai mitra kerja bagi perusahaan pemberi kerja, bukan sebagai pelayan perusahaan pemberi pekerjaan (*subordinasi*). Dalam kondisi demikian pekerja *outsourcing* dapat dirugikan, bahkan akan tercipta apa yang disebut dengan perbudakan modern, yang pada gilirannya menimbulkan perselisihan hak, kepentingan, serta pemutusan hubungan kerja. Jika demikian kondisinya, maka hukum dan penegakan hukum sebagai solusinya.

Kedua, Hukum ketenagakerjaan mendorong terciptanya jalinan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa melalui kontrak kerja pada satu sisi, dan mempunyai hubungan kerja dengan pemberi kerja berdasarkan “perintah kerja” dari perusahaan penyedia jasa pekerja atas dasar perjanjian/ kontrak kerja tersebut, dan disini keberadaan hukum ketenagakerjaan menciptakan hubungan kerja, serta mitra kerja yang mempunyai fungsi pokok, yakni (1), sebagai pedoman dan pengendalian

masyarakat, khususnya bagi kepentingan para pekerja dan pengusaha agar tercipta keteraturan dan kepastian hukum yang bernilai manfaat ; (2), sarana pembaharuan dari alam tradisional ke arah era modernisasi, di mana yang semula segala ikatan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha hanya menggunakan kata lisan, bergeser ke arah hukum tertulis. Hal ini untuk menjamin adanya ketertiban maupun kepastian hukum. Dengan jaminan serta penegakan hukum yang konsekuen, maka akan tercipta nilai manfaat bagi pengusaha maupun pekerja *outsourcing*.

Pustaka :

- Asshiddiqie J. 2002. **Konsolidasi Naskah UUD 1945 Perubahan Keempat**, Pusat Studi Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, UI. Jakarta.
- Bagir Manan. 2005. **Penegakan Hukum dan Keadilan**, Varia Peradilan Majalah Hukum Tahun XX, No. 241, Ikahi, Jakarta.
- Esmi Warassih Puji Rahayu. 2001. **Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mewujudkan Tujuan Hukum**, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fadjar A. Mukthi. 2001. **Teori Hukum dan Teori Sosial**, Univ. Widya Gama, Malang.
- Frenkel Stephen J. and Peetz D. 1998. **Globalization and Industrial Relations in East Asia : A Three Country Comparison**, Article, The University of California, USA, Vol. 37, No. 3 : 285.
- Hutagalung TH. 1995. **Hukum dan Keadilan dalam Pemikiran Filsafat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945**, Disertasi, FH. Univ. Pajajaran, Bandung.
- Kosidin koko. 1996. **Aspek-Aspek Hukum Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Lingkungan Perusahaan Perseroan (PERSERO)**, Disertasi, FH. UNPAD, Bandung.
- Rahardjo S. 1982. **Ilmu Hukum**, Citra Aditya bakti, Bandung.
- Rawls John. 1971. **A Theory of Justice**, The Belknap Press Of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, America.
- Soekanto S. 1983. **Beberapa Permasalahan Hukum dalam Kerangka Pembangunan di Indonesia**, UI-Press, Jakarta.
- Soepomo Imam. 1983. **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambangan, Jkt
- Sudikno Mertokusumo. 1993. **Bab-Bab tentang Penemuan Hukum**, Citra Aditya Bakti, Yogyakarta.
- Theo Huijbers. 1990. **Filsafat Hukum**, Kanisius, Yogyakarta.
- Uwiyono A. '01. **Pemogokan & Penyelesaiannya di Indonesia**, Perbandingan Hukum Disertasi, F H. Universitas Indonesia, Program Pascasarjana, Jakarta.
- Uwiyono A. 2001. **Hak Mogok Di Indonesia**, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Wigjosoebroto S. 2002. **Hukum**, (Paradigma, Metode & Dinamika Masalahnya), Elsam dan Huma, Jakarta.

