

Amalan dan Implikasi Penyumberan Luar ke Atas Pekerja: Perspektif Sosio-Perundangan Indonesia

(Practices and Implications of Outsourcing on Employees: An Indonesian Socio-legal Perspective)

Rumainur
(Fakultas Hukum, Universitas Nasional Indonesia)
Kamal Halili Hassan
(Fakulti Undang-undang, Universiti Kebangsaan Malaysia)

ABSTRAK

Aktiviti penyumberan luar yang berlaku dalam perusahaan adalah perkara yang lazim dilakukan terutama berkaitan pengambilan dan penggajian pekerja. Penyumberan luar bertujuan memberi kelebihan kepada perusahaan yang tidak perlu menanggung beban pembiayaan sumber manusia untuk jangka masa panjang. Makalah ini bertujuan untuk menganalisis aktiviti dan implikasi penyumberan luar terutamanya kepada pekerja dalam konteks perundangan di Indonesia. Skop kajian hanya tertumpu kepada tiga bidang yang dipilih iaitu hak berkesatuan, hak kepada jaminan sosial tenaga kerja serta hak kepada upah dan elaun. Metodologi yang digunakan ialah analisis sosio-perundangan dengan merujuk kepada teks perundangan serta temubual dengan responden terpilih. Dapatan kajian menunjukkan terdapat pelanggaran hak pekerja akibat aktiviti penyumberan luar yang dilakukan oleh majikan atau pihak syarikat.

Kata kunci: Penyumberan luar; hak pekerja; perundangan Indonesia; majikan; kesatuan sekerja

ABSTRACT

Enterprises commonly outsource their operations especially those related to the hiring of employees. Outsourcing is useful as companies need not bear the financial costs associated with meeting their human resource requirements especially over the long term. This paper aims to analyse outsourcing activities and their legal implications especially on workers in Indonesia. The methodology used is socio-legal analysis with reference to legal texts and cases as well as interviews with selected respondents. The findings show that outsourcing operations by employers or companies have contributed to violations of workers rights in Indonesia.

Keywords: Outsourcing; employee rights; Indonesia laws; employer; trade union

PENGENALAN

Hubungan sistem kerja secara penyumberan luar secara umumnya merupakan pelaksanaan yang biasa dalam dunia perniagaan (Hassan & Rumainur 2017). Bermula dengan revolusi industri, semua syarikat berusaha untuk memperoleh keuntungan yang maksimum. Kebanyakan syarikat mengawal harta mereka sepenuhnya dengan bebanan kos yang tinggi. Justeru bagi mengurangkan perbelanjaannya, syarikat melakukan penjimatan melalui aktiviti penyumberan luar (Corbett 1996). Penyumberan luar yang utama ialah menyahkan sebahagian daripada aktiviti syarikat kepada orang atau organisasi luar atau mengambil tenaga kerja dari sumber luar untuk bekerja bagi tempoh tertentu. Perubahan paradigma seumpama ini bermula di negara barat dan kemudiannya diikuti oleh negara membangun seperti Indonesia (Drucker 2002).

Pada tahun 1970-an dan 1980-an banyak syarikat yang beroperasi dalam persaingan global mengalami kesulitan kerana tekanan ekonomi. Keadaan ini turut mempengaruhi penawaran dan pengambilan sumber tenaga kerja. Berdasarkan keadaan ini pemikiran penyumberan luar dalam dunia perkhidmatan mulai timbul. Untuk meningkatkan produktivitinya, syarikat mula mengorak

langkah dan strategi baru iaitu dengan melihat semula pengoperasian secara keseluruhan, mengenal pasti proses yang kritikal dan akhir sekali memutuskan hal-hal yang perlu diserahkan kepada pihak luar (Fischili 1996). Perusahaan di Indonesia juga melalui pengalaman yang sama iaitu banyak syarikat menggunakan sistem penyumberan luar tenaga kerja dalam pelbagai aktiviti mereka (Suwondo 2003; Uwiyono 2003). Makalah ini hanya menumpukan kepada tiga hak pekerja penyumberan luar di Indonesia iaitu hak berkesatuan, hak kepada jaminan sosial tenaga kerja serta hak kepada upah dan elaun.

SOROTAN LITERATUR

Isu penyumberan luar pekerja ini jika dilihat dalam kerangka teori yang luas mencakupi konsep neo-liberalisme dan hak asasi manusia. Neo-liberalisme mendorong mekanisme pasaran-bebas (*laissez-faire*) berdasarkan campur-tangan kerajaan seminiimum mungkin (Swasono 2009). Pasaran bebas adalah topeng globalisasi ekonomi. Di sinilah neo-liberalisme mengakibatkan pengguguran kuasa rakyat dan mengutamakan kehendak pasaran. Neo-liberalisme

juga berlaku dalam gelombang perniagaan sejagat yang penuh persaingan yang memaksa peniaga atau usahawan memikirkan serta mengambil tindakan yang optimum bagi mencapai keuntungan (Trubek & Santos 2006). Pelbagai strategi perniagaan dilaksanakan termasuklah penjimatan dan kemudahan pengurusan sumber manusia. Dalam hal ini, penyumberan luar adalah salah satu strategi yang diguna-pakai. Bagi pihak pekerja dan kesatuan sekerja pula, isu penyumberan luar ini pula boleh dilihat dalam konteks teori hak asasi manusia (Herlambang 2007). Penyumberan luar dalam jangka masa panjang boleh menghakis hak pekerja berhubung pelbagai syarat dan terma pekerjaan.

Penyumberan luar merupakan aktiviti dan operasi serta pengurusan rutin daripada suatu proses perniagaan kepada pihak ketiga (syarikat penyedia perkhidmatan atau penyumberan luar) (Suwondo 2003). Melalui penyumberan luar, pengendalian beberapa bahagian aktiviti perniagaan tidak lagi dilakukan oleh syarikat utama tetapi diberikan kepada syarikat perkhidmatan atau penyumberan luar (Greaver 1999). Dalam pelaksanaan penyumberan luar, bukan aktiviti sahaja yang dipindahkan kepada pihak ketiga, tetapi juga pengeluaran dan kuasa membuat keputusan dalam beberapa aktiviti terpilih. Syarikat yang mengaplikasikan konsep penyumberan luar percaya bahawa ia berupaya untuk meningkatkan kecekapan sesebuah organisasi melalui pengurangan kos operasi (Muzni Tambusai 2005).

Penyumberan luar juga dikatakan sebagai salah satu hasil Rekayasa Proses Perniagaan (*Business Re-engineering Process*) iaitu perubahan yang dilakukan secara dasar oleh syarikat dalam pengelolaannya, yang bukan sekadar bersifat penambahbaikan tetapi melakukan pendekatan baru dalam pengurusan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi. Ini berbeza dengan pendekatan lama yang dilakukan sebelumnya iaitu Proses Peningkatan Berlanjutan (*Continued Improvement Process*). Rekayasa Proses Perniagaan dilakukan dengan tujuan untuk memberikan respon ke atas perkembangan ekonomi secara sejagat dan kemajuan teknologi yang pesat yang menimbulkan persaingan yang sangat sengit (Indrajit & Djokropanoto 2006) manakala Proses Peningkatan Berlanjutan lebih kepada penambah-baik dalam sistem operasi syarikat.

Dalam bidang pekerjaan, penyumberan luar berlaku apabila sebuah syarikat menggunakan sumber manusia yang dibekalkan oleh syarikat pembekal tenaga kerja. Ini bererti terdapat dua syarikat yang terlibat, iaitu pertama, syarikat yang membekalkan tenaga kerja dan kedua, syarikat yang menerima para pekerja. Oleh itu, syarikat yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja dengannya; hubungan kerja hanya melalui syarikat penyedia tenaga kerja (Ibrahim 2005).

Sistem dan cara pekerjaan para pekerja diatur, diawasi dan diselia oleh sesuatu pihak. Pekerja lazimnya tidak mempunyai kuasa untuk menentukan sama ada mereka mempunyai hubungan kerja dengan syarikat penerima

pekerja atau syarikat penyedia perkhidmatan pekerja (Welch & Nayak 1992). Menurut Alexander & Young (1996), apabila pekerja penyumberan luar bekerja secara eksklusif dengan sesebuah syarikat dalam jangka masa panjang, dan syarikat penerima pekerja mengendalikan, menyelia, menetapkan jadual dan jam bekerja, serta mensyaratkan pekerja bekerja di premis syarikat maka syarikat penerima pekerja bertanggungjawab terhadap pekerja penyumberan luar. Jika keadaan sebaliknya, syarikat penyedia perkhidmatan pekerja yang perlu bertanggungjawab.

Kemungkinan lain adalah apa yang disebutkan sebagai *co-employment* atau *joint employers*, yang bermakna dua buah syarikat iaitu syarikat penyedia perkhidmatan pekerja dan syarikat penerima pekerja, secara bersama-sama bertanggungjawab atas hubungan perindustrian kerana keduanya mempunyai kontrak kerja secara menyeluruh dengan pekerja yang ditugaskan (Corbett 1998). Di satu pihak, syarikat penyedia perkhidmatan pekerja mempunyai hak untuk merekrut dan memberhentikan pekerja, menampung dan menyelesaikan aduan pekerja terhadap keadaan kerja, membayar upah dan memberi sebarang penghargaan yang bersesuaian kepada pekerja. Di pihak lain, syarikat penerima pekerja mengarahkan dan menyelia pekerjaan pekerja setiap hari di tempat kerja dan menentukan tempoh masa bertugas (Conklin 2005). Setiap pihak mempunyai tanggungjawab ke atas setiap perkara yang muncul akibat kewujudan hubungan kerja antara kedua-dua belah pihak.

Motif syarikat menggunakan penyumberan luar adalah kecekapan dan fleksibiliti. Dengan penyumberan luar, pekerja dari syarikat penyedia perkhidmatan pekerja melakukan pelbagai kegiatan pendukung atau sekunder (seperti perkhidmatan kebersihan, penyediaan makanan bagi pekerja, kawalan keselamatan dan perakaunan), perkhidmatan berkenaan jika dilakukan sendiri oleh syarikat penerima pekerja, akan melibatkan kos yang tinggi dan berkemungkinan mengganggu fokus syarikat (Wanandi 2005).

Walau bagaimanapun, penyumberan luar juga menimbulkan masalah dan risiko (Conklin 2005). Penentuan kegiatan yang diberikan kepada penyedia perkhidmatan pekerja secara salah boleh menyebabkan penurunan kualiti perkhidmatan, penurunan produktiviti, peningkatan kos, tekanan moral pekerja dan kehilangan kesempatan membangunkan fokus utama syarikat (Uwiyono 2003). Di samping itu, syarikat juga dituntut untuk melakukan koordinasi secara memadai antara kegiatan-kegiatan yang dikerjakan pekerja biasa dengan pekerja yang disediakan oleh syarikat penyedia.

Di Indonesia, istilah penyumberan luar tidak ditemui secara langsung dalam Akta nombor 13 tahun 2003 tentang Akta Ketenagakerjaan. Akta ini hanya memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebahagian pelaksanaan pekerjaan kepada syarikat lain atau syarikat penyedia pekerja (Tjandraningsi et al 2010). Rajagukguk (2002) memberikan pengertian penyumberan luar dalam hubungan kerja di mana pekerja yang diambil oleh sebuah

syarikat tidak memeterai kontrak langsung dengan pekerja yang dibekalkan, sebaliknya oleh syarikat pemberi tenaga kerja. Sistem penyumberan luar termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiraman/peminjaman pekerja. Dalam hubungan pekerjaan ini ditemukan tiga pihak, iaitu syarikat penyedia perkhidmatan pekerja (penyedia), syarikat pengguna pekerja (pengguna), dan pekerja itu sendiri.

PERMASALAHAN

Apakah permasalahan yang ditimbulkan oleh aktiviti penyumberan luar terutamanya ke atas pekerja? Sungguhpun penyumberan luar merupakan suatu amalan yang sudah diterima secara umum di Indonesia dan termaktub dalam perundangannya, namun begitu pada hakikatnya perundangan yang berkuat kuasa tidak begitu berjaya melindungi kebajikan pekerja. Banyak syarikat melakukan penyumberan luar bukan atas dasar keperluan dan sesuai dengan perundangan yang ada, sebaliknya hanya kerana tidak mahu menghabiskan waktu dan kos dalam urusan seperti penamatan kontrak, pembayaran jaminan sosial pekerja serta caruman wang simpanan pekerja. Penyumberan luar diambil sebagai jalan mudah oleh majikan dalam pengurusan sumber manusia. Implikasinya hak pekerja terabai disebabkan aktiviti tersebut (Hassan & Romainur 2017).

METODOLOGI

Kajian ini menggunakan kaedah kualitatif dengan penekanan kepada analisis perundangan yang dibuat berdasarkan tafsiran teks perundangan (Akta). Bagi tujuan tersebut, tafsiran kepada peruntukan Akta menjadi asas analisis. Rujukan juga dibuat kepada buku teks dan makalah bagi menyokong kaedah ini. Pandangan dan huraian pakar bidang dalam buku dan makalah berkaitan menjelaskan konsep yang dibicarakan. Bagi mengukuhkan kaedah kualitatif secara sosio-perundangan, temu bual telah dijalankan bagi mendapatkan pandangan pihak industri, staf pemerintah, pekerja, pemimpin kesatuan sekerja dan pakar akademik berhubung implikasi penyumberan luar ke atas pekerja. Kaedah seumpama ini adalah memadai bagi mencapai tujuan makalah dalam konteks penyelidikan perundangan.

PENYUMBERAN LUAR DAN HUBUNGAN INDUSTRI DI INDONESIA

Sistem penyumberan luar atau pemborongan pekerjaan bukanlah isu baru di Indonesia kerana ia sebenarnya telah mula diamalkan dalam Akta Sivil tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang diatur dalam Buku III Bab 7a pasal 1601b. Penyumberan luar kemudian menjadi wacana yang hangat diperkatakan apabila Akta nombor 13

tahun 2003 tentang Akta Ketenagakerjaan diperkenalkan dengan adanya peruntukan tentang pemborongan pekerjaan dalam akta tersebut. Pasal 65(1) Akta nombor 13 tahun 2003 tentang Akta Ketenagakerjaan menyatakan penyerahan sebahagian pelaksanaan pekerjaan kepada syarikat lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan perkhidmatan pekerja, yang diperuntukkan dalam pasal 66 Akta nombor 13 tahun 2003 tentang Akta Ketenagakerjaan.¹

Pada dasarnya sistem penyumberan luar menimbulkan kerumitan dalam hubungan kerja. Hubungan kerja diperuntukkan dalam pasal 1 angka 15 Akta nombor 13 tahun 2003 tentang Akta Ketenagakerjaan, iaitu hubungan antara pekerja dengan majikan atau pemberi kerja berasaskan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Mengenai hubungan kerja di atas, Ilhamdi Taufik, pensyarah kanan Universiti Andalas Padang (dalam temubual) berpendapat:

Dalam sistem penyumberan luar apa yang dimaksudkan sebagai hubungan kerja menjadi tidak jelas, kerana perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan syarikat penyedia perkhidmatan pekerja. Namun sebenarnya antara pekerja dengan syarikat penyedia perkhidmatan pekerja tidak mengandungi unsur pekerjaan, perintah dan upah, sehingga dapat dikatakan bahawa hubungan undang-undang antara pekerja dengan syarikat penyedia perkhidmatan pekerja adalah hubungan undang-undang penempatan. Seterusnya antara pekerja dengan syarikat pengguna (klien) secara langsung wujudnya hubungan kerja berasaskan kontrak perkhidmatan, kerana terdapat unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Perkara ini dilihat tidak konsisten dengan pasal 2 (a) Akta nombor 13 tahun 2003 tentang Akta Ketenagakerjaan mengenai keperluan mewujudkan kontrak perkhidmatan secara bertulis antara pekerja dengan syarikat penyedia perkhidmatan pekerjaan. Ini disebabkan lazimnya tiada perjanjian bertulis dimeterai antara syarikat penyedia perkhidmatan pekerja dengan pekerja.

PERANAN KESATUAN SEKERJA DALAM AMALAN PENYUMBERAN LUAR

Kesatuan sekerja memainkan peranan penting dalam memperjuangkan hak pekerja (Pranoto 2010). Apakah kedudukan pekerja penyumberan luar dalam konteks ini? Apakah mereka mendapat hak berkesatuan atau pembelaan daripada kesatuan sekerja? Akta nombor 21 tahun 2000 tentang Kesatuan Sekerja menegaskan tentang hak pekerja untuk berpersatuan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam pasal 5 seperti berikut:

1. Pekerja berhak mewujudkan dan menganggotai kesatuan sekerja.
2. Kesatuan sekerja perlu diwujudkan oleh 10 orang pekerja secara minimumnya.

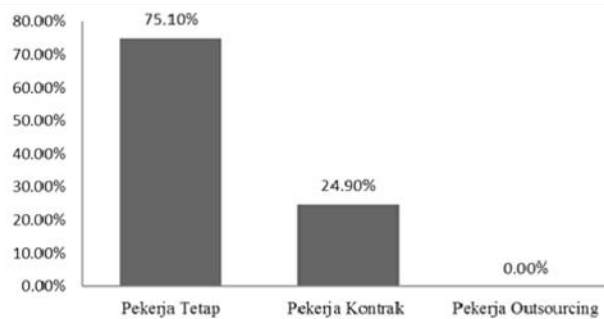
Berikut pendapat pekerja penyumberan luar yang ditemu-bual mengenai peranan kesatuan sekerja:

Berasaskan akta tersebut maka pada asasnya pekerja penyumberan luar memiliki hak untuk bersatu. Persoalan yang muncul ialah apabila perkhidmatan yang dijalankan pekerja adalah hubungan kerja berasaskan penyumberan luar yang bukan hubungan kerja yang bersifat tetap, maka kegiatan bersatu akan menjadi lemah dan sukar. Ini kami rasakan setelah bekerja hampir 15 tahun.

(Temu bual dengan Santoso, Romel Manalu, Alfian, Sri Hari, Madrajat dll, pekerja *outsourcing* PT. ISS Indonesia di Pekanbaru 11 September 2010).

Secara am penyelidikan ini menemukan situasi dan peranan kesatuan sekerja yang lemah, mempunyai pendirian yang tidak jelas dan berubah-ubah dalam berhadapan dengan amalan penyumberan luar. Peraturan penggajian pekerja penyumberan luar baik di peringkat undang-undang mahupun peraturan/keputusan menteri pernah dikritik, namun kekuatan kesatuan sekerja untuk mengekang perkembangan amalan penyumberan luar masih tidak berjaya. Keputusan untuk menggunakan tenaga penyumberan luar sepenuhnya merupakan kuasa syarikat dan menurut pengalaman pelbagai pihak kesatuan sekerja dalam penyelidikan ini, mereka tidak pernah dilibatkan dalam sebarang keputusan pengambilan pekerja menggunakan pekerja penyumberan luar. Meskipun demikian terdapat juga syarikat pembekal pekerja melibatkan kesatuan sekerja dalam proses terpilih ketika pekerja penyumberan luar akan diubah statusnya menjadi pekerja kontrak kepada pekerja tetap atau ketika ada perancangan untuk pemberian bonus kepada pekerja penyumberan luar

Hasil temu bual penyelidik dengan Indrasari Tjandraningsih, penyelidik dari Pusat Kajian AKATIGA Bandung, mendapati bahawa pekerja penyumberan luar yang masuk bekerja di sesebuah syarikat ternyata tidak ada seorang pun yang menjadi anggota kesatuan sekerja.



Sumber: Indrasari Tjandraningsih, penyelidik dari Pusat Kajian AKATIGA Bandung; temubual pada 14 Oktober 2010 di Bandung

RAJAH 1. Keanggotaan dalam kesatuan sekerja berasaskan status hubungan kerja (tetap, kontrak, penyumberan luar)

Data hasil penyelidikan oleh Indrasari Tjandraningsih (Rajah 1) menunjukkan bahawa 75.1% pekerja yang menjadi anggota kesatuan sekerja adalah pekerja tetap dan 24.9% lainnya adalah pekerja kontrak. Tiada seorang pun anggota kesatuan sekerja tersebut adalah pekerja

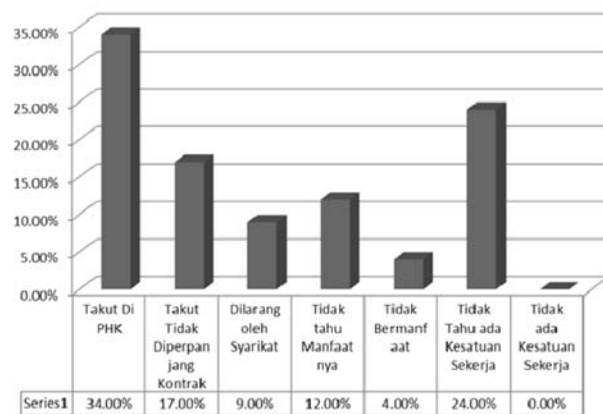
penyumberan luar. Manakala Jadual 1 menunjukkan: daripada pekerja yang menjadi anggota kesatuan sekerja, 71.1% adalah anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia. Sebahagian besar pekerja yang menjadi anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia berasaskan status hubungan kerja, 72.9% adalah pekerja tetap dan 27.1% pekerja kontrak. Tiada seorang pun anggota kesatuan sekerja tersebut adalah pekerja penyumberan luar.

JADUAL 1. Status hubungan kerja anggota federasi kesatuan pekerja metal Indonesia. pekerja tetap, kontrak dan penyumberan luar

Wilayah	Tetap	Kontrak	Penyumberan luar, dll	Jumlah
Kepulauan Riau	21	18	0	39
	53.8%	46.2%	0%	100%
Jawa Barat	70	20	0	90
	77.8%	22.2%	0%	100%
Jawa Timur	11	0	0	11
	100%	0%	0%	100%
Jumlah	102	38	0	140
	72.9%	27.1%	0%	100%

Sumber: Direktur Hubungan Kerja dan Pengawasan, Kantor Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia 2010 dan Indrasari Tjandraningsih, Penyelidik dari Pusat Kajian AKATIGA Bandung, temubual pada 14 Oktober 2010 di Bandung.

Selain pekerja penyumberan luar terdapat pekerja tetap dan kontrak yang tidak menjadi anggota kesatuan sekerja. Alasan mereka tidak menganggotai kesatuan sekerja ialah kerana status hubungan kerja yang tidak tetap dan sering bertukar syarikat tempat bekerja. (Ilhamdi Taufik 2009)



Sumber: Hasil Soal Selidik Peneliti dari Pusat Kajian AKATIGA, Bandung-Trade Union Right Center (Badan Bukan Kerajaan) – Laboratorium Sosio Universitas Indonesia

RAJAH 2. Alasan pekerja tidak menjadi anggota kesatuan sekerja PHK: Putus Hubungan Kerja

Rajah 2 menunjukkan alasan golongan pekerja secara penyumberan luar yang tidak menganggotai kesatuan sekerja: kekhawatiran tidak punya pekerjaan (takut berlakunya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan takut tidak dipanjangkan kontrak) mencapai 51%. Ternyata

menjadi anggota kesatuan sekerja dalam hubungan kerja fleksibel bukan suatu pilihan bagi pekerja penyumberan luar. Justeru, hak mereka menganggotai kesatuan sekerja seperti yang dijamin oleh undang-undang sukar dipenuhi.

Kajian yang dijalankan oleh Penyelidik dari Pusat Kajian AKATIGA, Bandung bersama Trade Union Right Center dan Laboratorium Sosio Universitas Indonesia menunjukkan bahawa dalam pasaran kerja yang fleksibel, pekerja penyumberan luar perlu membuat pilihan samada bekerja dan tidak menganggotai kesatuan sekerja atau menjadi anggota kesatuan sekerja tetapi kehilangan pekerjaan (Musharyo 2008; FSBS 2009; Iskandar 2010).

Beberapa kesatuan sekerja tidak dapat mengambil pekerja penyumberan luar sebagai anggota mereka kerana pekerja sebegini tidak mempunyai kontrak hubungan kerja dengan majikan yang menggajikan mereka. Oleh kerana perjanjian kerja menjadi asas penting dalam menentukan hubungan kerja yang sah pada sisi undang-undang, maka yang menjadi anggota kesatuan sekerja adalah pekerja tetap atau kontrak yang memiliki perjanjian kerja dengan syarikat pengguna (syarikat yang menerima pekerja penyumberan luar), sedangkan pekerja penyumberan luar memiliki perjanjian kerja dengan syarikat penyalur tenaga kerja.

Rajah 3 menunjukkan peratusan pekerja yang menjadi anggota dan alasan mereka menjadi anggota kesatuan sekerja.



Sumber: Said Iqbal. 2010. Ketua Federasi Syarikat Pekerja Metal Indonesia. Jakarta: Temu bual 14 April. Ini menggambarkan Kesatuan Sekerja Federasi Syarikat Pekerja Metal Indonesia di Kabupaten Bekasi-Jawa Barat tahun 2009.

RAJAH 3. Alasan menjadi anggota kesatuan sekerja

Alasan yang diberikan oleh pekerja untuk menganggotai kesatuan sekerja menunjukkan kesedaran dan pemahaman pekerja mengenai fungsi kesatuan pekerja sebagaimana dalam Rajah 3 di atas. Majoriti pekerja menyebutkan alasan bergabung dengan kesatuan sekerja ialah kerana mereka memahami prinsip asas kewujudan dan fungsi kesatuan sekerja untuk melindungi dan membela hak pekerja. Hak-hak di atas tidak dapat dinikmati oleh pekerja penyumberan luar.

Kalangan anggota dan pengurus kesatuan sekerja memang perihatin terhadap amalan penyumberan luar yang merugikan pekerja dan kesatuan pekerja. Walaupun diakui terdapat pelbagai bentuk layanan pihak syarikat penyumberan luar terhadap pekerjanya namun pada amalannya penyumberan luar memberikan masalah kepada pekerja disebabkan tidak ada status yang jelas dan mereka boleh kehilangan pekerjaan pada bila-bila masa. Kesatuan sekerja mengalami kesukaran ketika hendak melakukan pembelaan terhadap pekerja penyumberan luar kerana pekerja penyumberan luar mengikat perjanjian kerja dengan syarikat lain yang bukan merupakan syarikat asas. Di samping itu dalam memperjuangkan pekerja penyumberan luar terdapat dilema kerana pekerja penyumberan luar enggan memberikan kerjasama kerana bimbang akan kehilangan pekerjaan.

Kesatuan sekerja telah melakukan usaha pada pelbagai tahap seperti: (i) membuat perjanjian dengan pihak syarikat mengenai pengurangan atau penghapusan penggunaan pekerja penyumberan luar, (ii) meminta kerajaan dan parlimen daerah menangani pelbagai bentuk pelanggaran undang-undang yang terjadi. Sejak dua tahun lalu di Batam telah terbentuk satu kumpulan sokongan pekerja penyumberan luar. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia berusaha untuk menghapuskan amalan penyumberan luar di Batam dan sedang berusaha menjalinkan usaha sama dengan kesatuan-kesatuan sekerja lain yang sedia ada. Selain itu komunikasi dengan pihak Parlimen dan media massa juga diwujudkan oleh kesatuan pekerja untuk mendedahkan keburukan serta kelemahan dalam amalan penyumberan luar. Di Bekasi, pada tahun 2008 pejabat daerah telah mengeluarkan surat edaran mengenai penetapan jenis pekerjaan yang dibolehkan untuk menggunakan perkhidmatan pekerja penyumberan luar (Surat nombor: 560/SE-19-Dinas Tenagakerja/2008). Tujuannya ialah untuk mengawal sistem pengambilan pekerja penyumberan luar.

Implikasi terhadap piawaian asas perburuhan bagi sistem pelaksanaan penyumberan luar ternyata telah melanggar lima piawaian asas perburuhan dalam konvensyen ILO/Pertubuhan Buruh Antarabangsa nombor 87 tahun 1948 Mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi. Indonesia meratifikasi konvensyen tersebut dengan adanya Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 83 Tahun 1998 Lembaran Negara Nombor 98 tahun 1998). Lima piawaian asas perburuhan ialah:

1. hak pekerja untuk mendirikan kesatuan sekerja
2. hak menjadi anggota kesatuan sekerja
3. hak kesatuan sekerja untuk melindungi, membela dan meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya;
4. perlindungan terhadap pekerja dari tindakan diskriminatif; dan
5. intervensi anti-kesatuan sekerja.

PENYUMBERAN LUAR, JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN SISTEM JAMINAN SOSIAL NASIONAL

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan program awam yang memberikan perlindungan tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu. Penyelenggaraannya menggunakan mekanisme insurans sosial. Perlindungan diberi dalam empat bentuk perlindungan iaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesihatan (JPK). Persoalannya ialah apakah pekerja penyumberan luar boleh menikmati perlindungan tersebut?

Jaminan Sosial Tenaga Kerja telah diatur dalam dua peraturan perundangan iaitu:

- i. Akta nombor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial, yang menjelaskan mengenai hak pekerja atas jaminan sosial seperti dalam pasal 3(2): "Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja".

Menurut Adjad Sudrajat, Kepala PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja Riau Wilayah - I:

Akta ini tidak menghadkan status pekerja tertentu sahaja yang dapat disertakan dalam program jaminan sosial, termasuk pekerja kontrak dan penyumberan luar. Namun kenyataannya apa yang terjadi adalah sebaliknya. Terdapat banyak pekerja penyumberan luar tidak dimasukkan dalam program jaminan sosial mahupun bentuk jaminan insurans yang lainnya.

Namun permasalahan akan timbul jika hak tersebut dikaitkan dengan pasal 4(1):

Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap syarikat bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan akta ini.

Disebabkan hubungan kerja dalam sistem penyumberan luar yang kabur maka pekerja penyumberan luar tidak mendapatkan hak atas jaminan sosial tenaga kerja.

- ii. Akta nombor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dinyatakan dalam pasal 1 bahawa:

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi keperluan asas hidup yang layak, Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tatacara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.

Mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional, Said Iqbal, Ketua Federasi Syarikat Pekerja Metal Indonesia menyatakan:

Sebenarnya pekerja dengan status apapun berhak atas jaminan sosial. Untuk itu perlu ada ketegasan untuk memaksa pihak majikan untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja sesuai dengan akta nombor 40 tahun 2004.

Menurut Patar Sitanggang pula:

Terdapat asal yang tidak efektif dalam pelbagai peraturan yang berhubung kait dengan golongan pekerja. Hal itu dilihat antara lain dalam hal hak bersatu dan jaminan sosial tenaga kerja yang tidak mungkin dapat diberikan terhadap pekerja penyumberan luar melihat kepada bentuk hubungan kerja yang ada di dalamnya masih kabur dan tidak jelas.

Di samping itu terdapat ketidaksesuaian antara pasal 1 sub 15 dengan pasal 66(2) Akta nombor 13 tahun 2003 tentang Akta Ketenagakerjaan yang menyebabkan terjadinya kekeliruan dalam bentuk hubungan kerja baik antara pekerja dengan syarikat penyumberan luar mahupun antara pekerja yang bersangkutan dengan syarikat pengambil pekerja berkenaan. Untuk itu perlu adanya pindaan peruntukan perundangan untuk menjelaskan hubungan kerja antara pihak-pihak yang terlibat dalam amalan sistem penyumberan luar.

PERLINDUNGAN HAK UPAH DAN ELAUN TERHADAP PEKERJA PENYUMBERAN LUAR

Masalah seterusnya ialah berkaitan pelaksanaan peraturan amalan penyumberan luar di Indonesia. Terdapat pelanggaran terhadap pemenuhan hak dan perlindungan terhadap pekerja penyumberan luar (Musharyo 2008). Pelanggaran yang terjadi secara realitinya tidak diimbangi dengan ketegasan tindakan undang-undang. Berdasarkan temubual penyelidik dengan Indrasari Tjandraningsih didapati bahawa pemenuhan hak pekerja penyumberan luar secara amnya selalu lebih rendah daripada pekerja kontrak apatah lagi jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Pekerja penyumberan luar cenderung untuk memperolehi upah dan faedah yang lebih rendah daripada yang diterima pekerja kontrak dan pekerja tetap di sesebuah syarikat. Hasil kajian Pusat Penelitian AKATIGA-Fredrich Ebert Stiftung menunjukkan bahawa pekerja penyumberan luar menerima upah pokok sebanyak 17.45% dan 26% lebih rendah daripada pekerja tetap (Tjandraningsih 2010).

JADUAL 2. Perbezaan upah pokok antara pekerja tetap dengan pekerja kontrak dan penyumberan luar

Bil	Status Pekerja	Upah Pekerja (Rp.)		
		Provinsi Kepulauan Riau	Provinsi Barat	Provinsi Timur
1	Tetap	1.773.382	1.891.023	1.382.300
2	Kontrak	1.425.000	1.557.000	1.115.023
3	Penyumberan luar	1.184.228	1.368.483	909.246,

Sumber: Temubual di Bahagian Pengupahan, Kantor Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia tahun 2010

Tidak semua pekerja tetap menerima semua komponen upah iaitu: upah asas, wang hadir, bayaran masa kerja, wang makan, bayaran pengangkutan, bayaran perumahan dan bayaran keluarga. Ini merupakan implikasi langsung daripada tidak adanya peraturan yang mewajibkan syarikat

untuk memberikan pelbagai komponen upah (selain upah asas) kepada pekerjaanya. Dengan demikian, pemberian komponen upah (selain upah asas) sangat bergantung kepada budi bicara syarikat masing-masing (Nanang Ibrahim 2010).

Bagi pekerja penyumberan luar, upah dan komponen upah yang diterimanya adalah hasil kesepakatan antara syarikat pengguna dengan Syarikat Penyedia

Perkhidmatan Pekerja. Lazimnya pekerja penyumberan luar tidak memiliki kelebihan untuk mendapatkan komponen upah seperti pekerja tetap dan kontrak sebab masa bekerja mereka dihitung mengikut masa kerja dalam kontrak bukannya masa bekerja sebenar. Upah asas yang lebih rendah daripada pekerja tetap dan pekerja kontrak menunjukkan wujudnya diskriminasi upah di kalangan pekerja berdasarkan status pekerja.

JADUAL 3. Peratusan pekerja yang menerima komponen upah tertentu berdasarkan status hubungan kerja

Komponen Upah	Pekerja Tetap	Pekerja Kontrak	Penyumberan Luar dll
Upah Asas	100.00%	100.00%	100.00%
Wang Hadir	74.00%	67.60%	46.10%
Tunjangan Masa Kerja	22.60%	4.50%	0.70%
Tunjangan Jabatan	22.10%	6.30%	5.00%
Wang Makan	48.90%	37.40%	25.50%
Tunjangan Transportasi	76.60%	55.90%	49.60%
Tunjangan Keluarga	7.70%	1.40%	0.00%
Tunjangan Shif	12.30%	24.30%	26.20%
Tunjangan Perumahan	3.80%	4.50%	0.00%
Lainnya	16.60%	19.80%	10.60%

Sumber: Hasil Soal Selidik Penyelidik dari AKATIGA, Bandung – Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia – Friedrich Ebert Stiftung, Disember 2010

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Amalan penyumberan luar telah menjadi fenomena hubungan kerja yang rumit tidak sahaja kepada pekerja tetapi juga bagi pihak kerajaan Indonesia sendiri. Peraturan penyumberan luar yang tidak jelas dan tidak konsisten serta kekeliruan dalam menyusun undang-undang penyumberan luar menggambarkan ketidakadilan dalam membuat keputusan ketika menghadapi masalah pekerja. Amalan penyumberan luar ternyata juga membawa implikasi lebih luas terhadap pasaran tenaga kerja. Pekerja dan kesatuan sekerja merupakan pihak yang paling rugi dalam pelaksanaan penyumberan luar manakala syarikat penyedia perkhidmatan pekerja adalah yang paling untung dalam amalan hubungan kerja sebegini. Banyaknya pelanggaran terhadap pelbagai peraturan pemerintah mengenai penyumberan luar serta ketidakmampuan pegawai Pejabat Tenaga Kerja dan Trasmigrasi terhadap ketidakpatuhan para majikan menunjukkan terhakisnya kewibawaan kerajaan sebagai pembuat peraturan.

Di Indonesia pelbagai istilah yang berkaitan dengan penyumberan luar, *contracting out* atau *subcontracting* tidak mempunyai pengertian yang tepat dan jelas. Keadaan ini menimbulkan kekeliruan dan tafsiran yang berbeza-beza baik oleh pekerja mahupun oleh majikan. Oleh yang demikian perlu ada kejelasan mengenai keperluan dan analisis yang telus sebagai asas penilaian keputusan penyumberan luar baik oleh pekerja, kesatuan sekerja mahupun majikan.

Berasaskan huraian tersebut maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut iaitu:

1. Implikasi terhadap kesatuan sekerja berlaku apabila terdapat perubahan status pekerja dari tetap menjadi tidak tetap menyebabkan kesatuan sekerja kehilangan anggota dan minat pekerja terhadap kesatuan sekerja menjadi berkurangan. Ini membuatkan kedudukan kesatuan sekerja semakin lemah. Kesatuan sekerja juga secara umumnya tidak berdaya mengatasi aktiviti penyumberan luar. Akibatnya berlaku pelanggaran hak berpersatuan secara langsung mahupun tidak langsung dengan adanya larangan berpersatuan sebagai salah satu syarat dalam kontrak pekerjaan.
2. Bagi pihak majikan pelaksanaan amalan penyumberan luar membawa keuntungan kerana urusan tenaga kerja menjadi semakin praktikal dan kos tenaga kerja jauh berkurangan. Keuntungan lain adalah mengurangi risiko kerugian akibat dari kesan turun-naiknya perniagaan. Bagi syarikat penyedia perkhidmatan pekerja ternyata amalan penyumberan luar merupakan peluang perniagaan yang sangat menguntungkan.
3. Tidak jelasnya peraturan yang dibuat oleh kerajaan sehingga syarikat penyumberan luar boleh berdolak-dalik bahawa pekerjaan mereka bukanlah kegiatan utama (*core business*). Ini menunjukkan lemahnya pengawasan tenaga kerja oleh kerajaan terhadap pekerja penyumberan luar.
4. Kesan pelaksanaan penyumberan luar kepada pihak kerajaan ialah secara tidak langsung memperlihatkan kelemahan kewibawaan kerajaan kerana kajian mendapati berlaku banyak pelanggaran undang-undang namun tidak ada tindakan tegas dijalankan. Kerajaan juga gagal menggariskan undang-undang yang jelas berkenaan penyumberan luar hingga menimbulkan kekeliruan dan menyebabkan timbul

- kepelbagaian tafsiran mengenai penyumberan luar. Rancangan pihak kerajaan untuk membuka lebih banyak peluang pekerjaan kerja di sektor formal juga gagal dan tidak tercapai sepenuhnya kerana amalan penyumberan luar telah menghadkan peluang tersebut. Pihak pemerintah juga dilihat kerap berpihak kepada pihak majikan apabila majikan hanya memberi keutamaan terhadap kelompok usia tertentu dan masa kerja yang pendek kerana ingin meminimumkan kos produksi dan untuk memastikan peningkatan keuntungan. Dalam erti kata lain, tindak-tanduk pihak kerajaan hanya menyebabkan golongan majikan mengambil kesempatan ke atas golongan pekerja sehingga menyebabkan golongan pekerja teraniaya dan hidup dalam tekanan serta penderitaan.
5. Implikasi terhadap piawai asas perburuhan bagi sistem pelaksanaan penyumberan luar ternyata telah melanggar lima piawai asas perburuhan dalam konvensyen ILO/Pertubuhan Buruh Antarabangsa nombor 87 tahun 1948 Mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi. Indonesia meratifikasi konvensyen tersebut dengan adanya Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 83 Tahun 1998 Lembaran Negara Nombor 98 tahun 1998).

CADANGAN

1. Pembatasan amalan penyumberan luar – Amalan penyumberan luar perlu dibataskan kepada pekerjaan yang bukan utama. Penentuan sesuatu pekerjaan yang hendak menggunakan khidmat penyumberan luar perlu merupakan kesepakatan hasil perundingan kolektif di antara kesatuan sekerja dengan majikan.
2. Penghapusan pasal tentang pemborongan pekerjaan dari Akta nombor 13 tahun 2003 tentang Akta Ketenagakerjaan khususnya Pasal 65 (1). Hubungan perniagaan, yang terjadi antara syarikat yang memborongkan pekerjaan dan syarikat yang menerima pekerja, sebaiknya ditetapkan dalam undang-undang Persendirian/Privat, dan dihapus dari undang-undang tenaga kerja sebab ada diskriminasi antara pekerja tetap, pekerja kontrak dan penyumberan luar. Penetapan hubungan perniagaan yang terjadi akibat amalan penyumberan luar strategik atau pemborongan pekerjaan adalah di luar cakupan (domain) peraturan perundangan dalam bidang pekerjaan. Akta Ketenagakerjaan hanya perlu difokuskan pada penyumberan luar pekerja melalui syarikat penyedia perkhidmatan pekerja.
3. Pengkategorian secara lebih jelas mengenai perbezaan antara pekerja kerja kontrak dan penyumberan luar. Perbezaan antara kerja kontrak dan penyumberan luar dapat dilihat melalui keterlibatan penyedia perkhidmatan pekerja (labour suppliers). Apabila majikan merekrut langsung pekerja untuk melaksanakan pekerjaan selama jangka waktu tertentu, hubungan kerja terjadi antara majikan dan pekerja, ia dikategorikan sebagai kerja kontrak. Namun apabila majikan menggunakan syarikat penyedia perkhidmatan pekerja, hubungan kerja terjadi antara syarikat penyedia perkhidmatan pekerja dan pekerja, yang pengaturannya dikategorikan sebagai penyumberan luar.
4. Kekeliruan pengertian penyumberan luar dalam amalnya menyebabkan hubungan kerja yang tidak jelas antara pekerja dan majikan. Perbezaan secara jelas antara fenomena penempatan dan fenomena co-employment dalam penyumberan luar pekerja dapat menjadi asas penentuan kepada bentuk hubungan kerja tersebut. Dalam persoalan mengenai penempatan, hubungan kerja terjadi antara pekerja dan majikan yang melakukan penyumberan luar. Dalam persoalan co-employment pula, pihak syarikat yang bertanggungjawab atas aspek hubungan kerja antara pekerja dan syarikat penyedia perkhidmatan pekerja. Sebaiknya semua ini dimaktubkan dalam bentuk perjanjian tertulis. Hubungan kerja ini meliputi perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
5. Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan syarikat penyedia perkhidmatan pekerja dalam konteks penyumberan luar harus bersesuaian dengan peraturan undang-undang yang telah ditetapkan. syarikat penyedia perkhidmatan pekerja mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan kerja dan memenuhi syarat-syarat kerja minimum sama dengan apa yang diberikan oleh syarikat yang melakukan penyumberan luar. Perlindungan kerja ini juga harus mencakupi isu upah dan elaun serta jaminan sosial tenaga kerja.

PENGHARGAAN

Penulis merakamkan ucapan terima kasih kepada Universiti Kebangsaan Malaysia atas pemberian dana penyelidikan GUP- 2016-074.

NOTA

- ¹ Pekerja dari syarikat penyedia perkhidmatan pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan perkhidmatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
 - (1) Penyedia perkhidmatan pekerja untuk kegiatan perkhidmatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - i. Adanya hubungan kerja antara pekerja dan syarikat penyedia perkhidmatan pekerja;
 - ii. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana yang dimaksudkan pada huruf (a) adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana

- dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- iii. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab syarikat penyedia perkhidmatan pekerja; dan
 - iv. Perjanjian antara syarikat pengguna perkhidmatan pekerja dan syarikat lain yang bertindak sebagai syarikat penyedia perkhidmatan pekerja dibuat secara tertulis dan wajib mengandungi pasal-pasal sebagaimana yang dimaksudkan dalam undang-undang ini.
- (2) Penyedia perkhidmatan pekerja merupakan bentuk usaha yang berbadan undang-undang dan memiliki izin dari institusi yang bertanggungjawab di bidang tenaga kerja.

RUJUKAN

- Adjad Sudrajat. 2011. Kepala PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) Riau Wilayah - I. Temu bual, 9 November 2011. Pekanbaru, Indonesia.
- Alexander, M. & Young, D. 1996. Outsourcing: Where's the value? *Long Range Planning* 29(5): 728-730.
- Barentsen, B. 2010. Collective bargaining in the Netherlands. *Seminar Building Block for the Rule of Labour Law – 2*, 1-7 Oktober. Semarang, Indonesia.
- Conklin, D.W. 2005. Risks and rewards in HR business process outsourcing. *Long Range Planning* 38: 579-598.
- Corbett, M.F. 1996. Redefining the Corporation: Bringing order to a new industry. *Outsourcing Leadership Forum* 14.
- Drucker, P.F. 2002. *Managing in the Next Society*. New York: Truman Talley Books.
- Fischili, I. 1996. Outsourcing: A new management tool or just a fad. *Bulletin of the American Society for Information Science and Technology* 22(4): 20-21.
- Hassan, K.H. & Romainur. 2017. 'Outsourcing' Pekerja: Tafsiran Undang-Undang dan Pemakaiannya di Indonesia dalam Artikel 121(A) Perlembagaan Persekutuan: Sejauhmanakah Artikel Ini Menyelesaikan Konflik antara Mahkamah Syariah dengan Mahkamah Sivil. Cyberjaya: Penerbit Universiti Islam Malaysia.
- Herlambang, R.W. 2007. Dampak kerja kontrak dan dilihat dari segi hak asasi manusia. Kertas kerja. Kajian Terhadap Sistem Kerja Kontrak dan Outsourcing. Solidaritas Perjuangan Pekerja Indonesia (SPBI) Komite Wilayah Kabupaten Gresik, 25 Mac.
- Ibrahim, Z. 2005. *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*. Simbur Cahaya No. 27.
- Ilhamdi Taufik. 2009. Penserahan kanan Universiti Andalas Padang. Temu bual, 22 Disember. Fakulti Undang-undang Universiti Andalas Padang.
- Indrajit, R.E. & Djokropanoto, R. 2006. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Greaver, M.F. 1999. *Strategic Outsourcing: A structured Approach to Outsourcing Decision and Initiatives*. New York: American Management Association.
- Musharyo, B. 2008. Kebijakan fleksibilisasi pasar kerja dan proses informalisasi ketenagakerjaan. Diakses dari <http://fpbn.blogspot.com> .
- Patar Sitanggang. 2010. Koordinator Wilayah Serikat Pekerja Sejahtera Indonesia, Koordinator Wilayah Propionsi Riau. Temu bual, 12 November, Pekanbaru-Riau.
- Pranoto, I. 2010. *Standar Internasional Migrasi Ketenagakerjaan Berbasis HAM* (Terjemahan). Jakarta: IMR Press.
- Rajagugukguk, H.P. 2002. *Peranserta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*. Edisi 1. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Said Iqbal. 2010. Ketua Federasi Syarikat Pekerja Metal Indonesia, Jakarta. Temu bual, 14 April.
- Selig, G.J. 2010. *Implementing IT Governance: A Practical Guide to Global Best Practices in IT*. US: Van Haren Publishing.
- Stiglitz, J. 2002. *Globalization and Its Discontents*. Great Britain: Allen Lane the Penguin Press.
- Suwondo, C. 2003. *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Media Elex Komputindo.
- Swasono, S.E. 2009. Neoliberalisme dan ekonomi konstitusi. Kertas Kerja Kongres Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), ke XVII, 30 Julai - 2 Ogos. Jakarta.
- Tjandraningsih, I., Herawati, R. & Suhadmedi. 2010. Praktek kerja kontrak dan outsourcing buruh di sektor industri metal di Indonesia. AKATIGA-FSPMI-FES, 10 Disember. Bandung, Indonesia.
- Tjandraningsih, I. 2010. Kajian diskriminasi & eksploitatif praktek kerja kontrak dan outsourcing pekerja di sektor metal di Indonesia. Tidak terbit.
- Trubek, D. & Santos, A. 2006. Three globalization of law and legal thought: 1850-2000. Dlm. *The New Law and Economic Development: A Critical Appraisal*, disunting oleh D. Trubek & Alvaro S. Cambridge: Oxford. University Press.
- Uwiyono, A. 2003. Outsourcing menurut Akta No.13 Akta Kerja tahun 2003. *Seminar Akta No.13 Akta Kerja tahun 2003*. APINDO. Diakses dari <http://www.apindo.or.id>.
- Welch, J.A. & Nayak, P.R. 1992. Strategic sourcing: A progressive approach to the make-or-buy decision. *Academy of Management Executive* 6(1): 23-31.
- Wanandi, S. 2005. Outsourcing dari perspektif syarikat. Makalah dibentangkan pada Seminar Sehari Human Capital Forum. Jakarta, Indonesia.
- Uwiyono, A. 2003. Outsourcing menurut Akta No.13 Akta Kerja tahun 2003. *Seminar Akta No.13 Akta Kerja tahun 2003*, APINDO. Diakses dari <http://www.apindo.or.id>.
- Romainur
Fakultas Hukum
Universitas Nasional Indonesia
Jl. Sawo Manila, Pejaten
Ps. Minggu Jakarta 12520, INDONESIA.
E-Mel: romainur@gmail.com
- Kamal Halili Hassan (penulis koresponden)
Fakulti Undang-undang
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 UKM Bangi, Selangor, MALAYSIA.
E-Mel: k.halili@ukm.edu.my