

Peran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya Dalam Menangani Masalah Yang Ditimbulkan Oleh *Outsourcing*

Arie Fitri Mulya Lestari¹

Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Airlangga

Abstract

Employment issue is a never ending problem. Complain from worker about outsourcing practice that not fit with rules of law cause demonstration in many regions of Indonesia including Surabaya City. By the demo workers file various demands to government. Regional government in this case of Manpower Agency of Surabaya City Government has important role in coping problems caused by outsourcing. This research was performed to describe Manpower Agency of Surabaya City Government Role in coping problem caused by outsourcing. This research used qualitative research method by using descriptive research type. While informant selection technique used purposive and snowball. Then data collection technique used direct observation, depth interview, documentation and also triangulation. Based on data obtained in field it is shown that Manpower Agency of Surabaya City Government role in coping problem caused by outsourcing is that they act as regulator, stabilisator, innovator, facilitator and providing service to public.

Key words: Role of government, Outsourcing

Pendahuluan

Outsourcing merupakan suatu istilah yang digunakan dalam perekrutan tenaga kerja. Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* tampaknya sedang menjadi *trend* atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Suhardi, 2006: 5).

Istilah *outsourcing* mulai terdengar dalam dunia usaha dan hukum di Indonesia sekitar tahun 1990-an. *Outsourcing* didefinisikan sebagai usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan yang dibutuhkan (Indrajit & Djokopranoto, 2003:2). Maksudnya adalah memberikan sebagian perusahaan (pemakai jasa pekerja) pada perusahaan lain (perusahaan penyedia jasa pekerja/ *outsourcing provider*) untuk mengerjakannya.

Penerapan sistem kerja *outsourcing* ini dilakukan oleh pemerintah dengan maksud untuk menekan tingginya angka pengangguran. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk melaksanakan proses produksi, jika tenaga kerja tersebut tersedia dengan harga murah, maka perusahaan akan banyak melakukan rekrutmen tenaga kerja, sehingga hal ini akan mengurangi tingginya tingkat pengangguran.

Namun meskipun demikian, penetapan diperbolehkannya perusahaan mempekerjakan buruh *outsourcing* akan semakin memperlemah kedudukan buruh dan rawan terhadap ancaman eksploitasi.

Di sisi lain ternyata masih banyak terjadi pelanggaran ketenagakerjaan dan bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur pengelolaan tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia tidak berlaku dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya demo yang dilakukan oleh ratusan buruh di berbagai daerah, seperti Jakarta, Surabaya, Sidoarjo, dan daerah lainnya, untuk menuntut pemerintah agar menghapus sistem *outsourcing*.

Bagi perusahaan, menggunakan sistem *outsourcing* sangat menguntungkan. Perusahaan juga bervariasi macamnya, ada yang sebagai pengguna (*user*) dan sebagai penyedia (*supplier*) tenaga kerja *outsourcing*. Tentunya hal ini dilakukan sebagai strategi bisnis ketenagakerjaan. Para pengusaha berpendapat, jika *outsourcing* merupakan alternatif yang terbaik saat ini sebagai bentuk dari efektivitas tenaga kerja dan efisiensi bagi perusahaan. Namun, *outsourcing* menjadi masalah tersendiri bagi perusahaan khususnya bagi tenaga kerja. Oleh sebab itu terdapat pro dan kontra terhadap penggunaan *outsourcing*, berikut beberapa penjabarannya dalam Tabel 1.1.

Tabel 1
Pro – Kontra Penggunaan Outsourcing

Pro Outsourcing	Kontra Outsourcing
- <i>Business owner</i> bisa fokus pada <i>core business</i> .	Ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja.
- <i>Cost reduction</i> .	(Sumber: www.hukumonline.com)
- Biaya investasi berubah menjadi biaya belanja.	Perbedaan perlakuan <i>Compensation and Benefit</i> antara karyawan internal dengan karyawan <i>outsource</i> .
- Tidak lagi dipusingkan dengan <i>turn over</i> tenaga kerja.	(Sumber: “ <i>Outsourcing</i> , Pro dan Kontra”. http://recruitmentindonesia.wordpress.com)
- Bagian dari modenisasi dunia usaha	<i>Career Path</i> di <i>outsourcing</i> seringkali kurang terencana dan terarah.
- (Sumber: Pekerjaan Waktu Tertentu dan “ <i>Outsourcing</i> ”, www.sinarharapan.co.id)	(Sumber: “ <i>Outsourcing</i> , Pro dan Kontra” http://recruitmentindonesia.wordpress.com)
	Perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerjasama dengan <i>outsourcing</i> provider dan mengakibatkan ketidakjelasan status kerja buruh.
	(Sumber: “ <i>Outsourcing</i> , Pro dan Kontra” http://recruitmentindonesia.wordpress.com)
	Eksplorasi manusia
	(Sumber : Pekerjaan Waktu Tertentu dan “ <i>Outsourcing</i> ”, www.sinarharapan.co.id)

Sumber: Informasi dari berbagai sumber hasil browsing di internet (Melalui www.ppm-manajemen.ac.id, 21 Maret 2012).

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwasannya *outsourcing* telah banyak menimbulkan masalah diantaranya ketidakpastian status ketenagakerjaan dan ancaman PHK bagi tenaga kerja, adanya perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dan karyawan *outsource*, *Career Path* (jalur karir) di *outsourcing* seringkali kurang terencana dan terarah, perusahaan pengguna jasa sangat mungkin memutuskan hubungan kerjasama dengan *outsourcing* provider dan mengakibatkan ketidakjelasan status kerja buruh, bisa dikatakan bahwasannya secara tidak langsung *outsourcing* merupakan salah satu bentuk dari eksploitasi manusia.

Sedangkan bagi pekerja/ pegawai, tentu saja *outsourcing* menimbulkan problem tersendiri. Kontrak kerja dalam sebuah perusahaan/ instansi tertentu adalah salah satu bentuk ketidakpastian karir. Para pegawai hanya bekerja beberapa kurun waktu sesuai dengan kontrak kerja, sedangkan gaji ataupun tunjangan yang diterima tidak memuaskan. Banyak pegawai/ pekerja *outsourcing* tidak mendapat kesejahteraan yang sama dengan pegawai tetap. Mereka juga tidak menerima jaminan sosial tenaga kerja Jamsostek). Hal ini adalah problem yang harus mendapat perhatian pemerintah secara serius.

Kenyataan yang terjadi di lapangan yaitu maraknya demo dari pekerja *outsourcing* di beberapa daerah untuk meminta agar sistem *outsourcing* dihapuskan.

Melihat banyaknya demo yang dilakukan di berbagai daerah termasuk Surabaya maka pemerintah daerah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya juga menerima laporan-laporan dari pekerja mengenai masalah ketenagakerjaan. Masalah yang dilaporkan meliputi pengaduan kasus pelanggaran normatif dan perselisihan yang umumnya banyak menimpa pekerja *outsourcing*. Hal tersebut terbukti pada laporan pengaduan kasus di tahun 2012 mengenai jumlah pengaduan kasus yang ada pada Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan. Banyaknya pengaduan kasus yang terjadi sepanjang tahun 2012 dapat dilihat pada tabel 1.2 dan diagram 1.3 sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Pengaduan Kasus pada Bidang Hub.Industrial dan Syarat Kerja dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2012

No.	Bulan	Bid. Hub. Industrial & Syarat Kerja	Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
1.	Januari	15	8
2.	Februari	18	22
3.	Maret	11	28
4.	April	6	5
5.	Mei	21	17
6.	Juni	17	11
7.	Juli	17	16
8.	Agustus	9	19
9.	September	23	23
10.	Oktober	11	17
11.	November	30	17
12.	Desember	10	7
Jumlah Kasus		188	202

Sumber: Data Rekapitulasi Pengaduan Kasus Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya tahun 2012 (diolah).

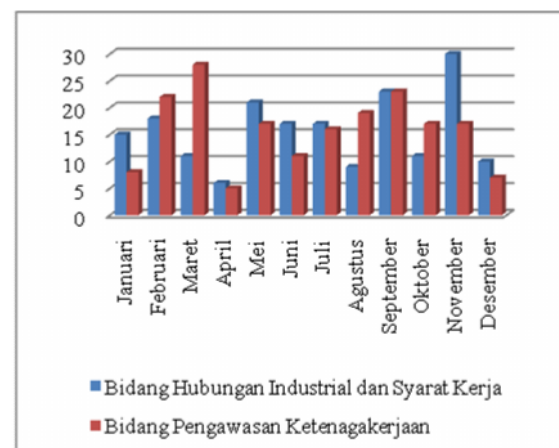


Diagram 1.3 Jumlah Pengaduan Kasus pada Bidang Hub. Industrial dan Syarat Kerja dan Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2012

Sumber: Data Rekapitulasi Pengaduan Kasus Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya tahun 2012 (diolah).

Dari tabel 1.2 dan diagram 1.3 dapat dijelaskan bahwasannya jumlah pengaduan kasus yang masuk pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya ada 2 macam yaitu pada Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja yang meliputi kasus perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Sedangkan pengaduan kasus yang masuk pada Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan meliputi kasus pelanggaran hak normatif yang dialami oleh para pekerja. Data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya memaparkan bahwasannya jumlah kasus yang terjadi di tahun 2012 di Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja ada 188 kasus, dimana kasus pengaduan paling banyak pada bulan November. Sedangkan jumlah kasus yang terjadi di tahun 2012 di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan sebanyak 202 kasus, dimana kasus pengaduan paling banyak pada bulan Maret. Pengaduan kasus yang mengalami naik turun ini disebabkan karena kondisi dari lingkungan ketenagakerjaan yang tidak mendukung seiring dengan banyaknya demo mengenai masalah yang ditimbulkan oleh *outsourcing*.

Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah bagaimana peran yang dilakukan pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dalam menangani masalah yang ditimbulkan oleh *outsourcing* yang ada di Kota Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dalam menangani masalah yang ditimbulkan oleh *outsourcing*. Manfaat penelitian ini secara praktis adalah memberikan informasi tentang peran dari pemerintah kota Surabaya dalam menangani masalah yang ditimbulkan oleh *outsourcing*. Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah memberikan pemikiran baru terhadap perkembangan Ilmu Administrasi Negara yaitu pentingnya menangani masalah yang ditimbulkan oleh *outsourcing*.

Peran Pemerintah

Kehadiran pemerintah dan keberadaan pemerintah adalah sesuatu yang urgen bagi proses kehidupan masyarakat, baik dalam suatu kelompok maupun sebagai individu. Kehadiran pemerintah yang lebih awal adalah untuk mengatur dan melindungi masyarakat agar senantiasa dalam keadaan aman dan tertib dan ketika masyarakat menginginkan suatu bentuk kehidupan diluar aturan-aturan pemerintah, maka saat itulah berbagai bentuk persoalan sosial akan muncul. Masalah-masalah yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat lambat laun akan menyentuh dan disentuh oleh administrasi negara sebagai suatu masalah yang mendesak untuk dipecahkan oleh pemerintah (Thoha, 2005:53).

Dalam hal ini pemerintah berperan atas nama negara dan menyelenggarakan kekuasaan dalam negara. Mengenai peran, menurut Henslin (2007) mendefinisikan peran (role) sebagai perilaku, kewajiban dan hak yang melekat pada suatu status. Menurut Surbakti (1992:168), pemerintah adalah

merupakan aparat yang menyelenggarakan tugas dan kewenangan negara. Dalam hal ini, pemerintah berperan atas nama negara dan menyelenggarakan kekuasaan dalam negara.

Sedangkan menurut Siagian (2003: 105-110), apabila dikaitkan dengan pembangunan nasional maka pemerintah memiliki beberapa fungsi-fungsi tertentu:

- a. Pemerintah selaku stabilisator, baik dalam menjaga stabilitas politik, stabilitas ekonomi maupun stabilitas sosial budaya.
- b. Pemerintah sebagai inovator baik dalam bidang administrasi negara/pemerintah; inovasi konsepsional dalam ide-ide mengenai pembangunan; serta inovasi dalam sistem, prosedur serta tenaga kerja.
- c. Pemerintah sebagai pelopor dalam berbagai aspek kehidupan bangsa. Dengan adanya kepeloporan dalam satu bidang maka akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap bidang-bidang lain.

Pada umumnya pemerintah menjalankan dua fungsi pokok yaitu fungsi pemerintahan umum, yaitu : fungsi pengaturan (*regulation*), mengatur kehidupan politik, sosial, ketertiban, pertahanan, keamanan termasuk kependudukan. Dalam fungsi ini merupakan monopoli pemerintahan dalam artian pihak lain tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tugas ini. Kedua, fungsi penyediaan pelayanan masyarakat dalam arti luas, seperti : kesehatan, pendidikan, pos, telekomunikasi, dsb. Fungsi ini tidak merupakan monopoli pemerintah, melainkan terbuka juga kesempatan bagi pihak swasta untuk melakukannya (Sarundajang, 2000:16).

Dari pendapat yang dikemukakan dapat dipahami bahwa peran pemerintah yang dimaksud adalah perilaku yang dilakukan oleh seseorang pada status tertentu yang mempunyai kewenangan berdasarkan hak dan kewajiban untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan tertentu bagi masyarakat. Peran pemerintah disini sebagai regulator, stabilisator, fasilitator, inovator serta penyediaan pelayanan bagi masyarakat.

Tenaga kerja/ Ketenagakerjaan

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan, dan pegawai. Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian. Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta

maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan. Sedangkan pegawai (Pegawai Negeri) adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sastrohardiwoyo, 2005: 27).

Menurut UU 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan masalah tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dalam urusan ketenagakerjaan, pemerintah diharapkan dapat menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan agar dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan implementasi program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Jadi tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja di suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintah yang menghasilkan barang dan jasa dan memperoleh gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Manajemen Ketenagakerjaan

Manajemen tenaga kerja mengkhususkan diri tentang hal yang berhubungan dengan faktor produksi manusia dengan segala aktivitasnya, baik dalam saham perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga maupun instansi, sehingga tenaga kerja tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna.

Manajemen tenaga kerja menurut Flippo (Sastrohardiwoyo, 2005: 28) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk tujuan membantu/ menunjang tujuan organisasi, individu dan sosial. Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan Flippo terkandung fungsi manajemen, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja. Manajemen tenaga kerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan kontribusi produktif dari sumber daya manusia kepada organisasi.

Dari batasan yang telah dikemukakan di atas terlepas dari sudut pandang para ahli maka dapat didefinisikan bahwa manajemen tenaga kerja adalah upaya pendayagunaan sumber daya manusia sebagai

faktor produksi berdasarkan fungsi manajemen, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan tenaga kerja.

Manajemen ketenagakerjaan juga mempunyai fungsi. Klasifikasi fungsi manajemen tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kemudahan dalam melakukan pembinaan tenaga kerja (Sastrohardiwoyo, 2005:36-38). Fungsi manajemen tenaga kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Fungsi Administratif (*Administrative Function*)

Fungsi ini merupakan serangkaian kegiatan yang harus dijalankan manajemen tenaga kerja sejalan dengan peraturan sistem administrasi ketatanegaraan Republik Indonesia. Fungsi administratif manajemen tenaga kerja meliputi:

- a. Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
- c. Pendaftaran organisasi pekerja.
- d. Pelaporan dan pemeriksaan kesehatan.
- e. Jaminan sosial tenaga kerja

2. Fungsi Operasional (*Operational Function*)

Fungsi operasional merupakan serangkaian tindakan yang harus dilakukan manajemen tenaga kerja sejalan dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, dengan mempertimbangkan fenomena ketenagakerjaan di Indonesia, fungsi-fungsi manajemen tenaga kerja, antara lain analisis pekerjaan, perekrutan tenaga kerja, seleksi tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, induksi dan orientasi, pemberian kompensasi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, mutasi, promosi, pemotivasian, pembinaan moral kerja, pembinaan disiplin kerja, penyeliaan tenaga kerja, serta pemutusan hubungan kerja.

Selain itu juga perlu diketahui juga mengenai tujuan dari pembinaan tenaga kerja. Tujuan dari pembinaan tenaga kerja meliputi:

- Peningkatan kesetiaan dan ketaatan
- Agar tenaga kerja berdaya guna dan berhasil guna
- Peningkatan kualitas dan ketrampilan, serta memupuk semangat dan kegairahan kerja
- Terwujudnya iklim kerja yang kondusif
- Pembekalan dalam rangka distribusi kerja

Dari fungsi manajemen ketenagakerjaan yang telah disebutkan, maka apabila banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam masalah ketenagakerjaan, pemerintah dapat mengambil kebijakan ataupun membuat strategi-strategi untuk mengatasinya.

Outsourcing

Outsourcing atau alih daya adalah penyerahan wewenang dari suatu perusahaan ke perusahaan lain untuk menjalankan sebagian atau seluruh proses fungsi usaha dengan menetapkan suatu target atau tujuan tertentu (Yasar: 2011: 05).

Outsourcing (alih daya) adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Hal-hal yang didelegasikan dalam *outsourcing* adalah suatu fungsi dan proses bisnis tertentu untuk disisipkan dalam operasional bisnis perusahaan secara keseluruhan (Suwondo: 2003: 1-2).

Outsourcing didefinisikan sebagai usaha untuk mengontrakkan suatu kegiatan pada pihak luar untuk memperoleh layanan yang dibutuhkan (Indrajit & Djokopranoto, 2003:2). Maksudnya adalah memberikan sebagian perusahaan (pemakai jasa pekerja) pada perusahaan lain (perusahaan penyedia jasa pekerja/ *outsourcing* provider) untuk mengerjakannya.

Dari pengertian tersebut dapat didefinisikan arti *outsourcing* adalah tindakan menyerahkan aktivitas perusahaan/ organisasi pada pihak ketiga dengan tujuan untuk mencapai suatu target tertentu di dalam sebuah organisasi/ perusahaan yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kontrak yang ada.

Setiap karyawan *outsourcing* (alih daya) memiliki hak dan kewajiban yang harus dilakukan apabila telah ditempatkan di perusahaan pengguna jasanya. Menurut Iftidar Yasar (2011: 105-106) menyebutkan bahwasannya hak-hak karyawan alih daya secara umum adalah sebagai berikut:

- Mendapatkan upah.
- Peraturan ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk melakukan diskriminasi terhadap pekerja baik karena jenis kelamin, suku, ras, agama, juga status pekerja seperti yang termaktub pada UU No.13/ 2003 pasal 88-89. Oleh sebab itu, upah pekerja alih daya (kontrak) sebenarnya tidak berbeda dari pekerja tetap atau tidak boleh lebih rendah daripada peraturan perundang-undangan, dan sebagai acuan penetapan upah, digunakan UMR/UMP sesuai daerah masing-masing.
- Mendapatkan uang lembur.
- Mendapatkan hak cuti.
- Mendapatkan THR (Tunjangan Hari Raya).
- Mendapatkan perlindungan Jamsostek.
- Mendapatkan kompensasi PHK.

Semua hak ini akan diperoleh berdasarkan peraturan pemerintah yang berlaku. Perusahaan alih daya yang baik akan patuh pada peraturan dan memberikan hak karyawannya sesuai dengan haknya tidak dipotong sedikit pun (Yasar, 2011: 26-27).

Peraturan, UU Ketenagakerjaan dan Dasar Hukum Outsourcing

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, praktik kerja alih daya dikenal dalam dua

bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja, yang diatur dalam pasal 64, 65, dan 66. Sementara itu, pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/ Men/ VI/ 2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.220/ Men/ X/ 2004 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain (Yasar, 2009:01)

Keputusan terbaru dari MK yang dapat dipahami dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang perjanjian kerja antara penerima pemborongan pekerjaan dengan pekerja.

Peranan pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan, khususnya hubungan pekerja dan pengusaha sangat penting. Di satu sisi pemerintah berkewajiban menyediakan sistem pengaman atau jaring sosial yang efektif untuk menjamin tidak ada buruh yang terlantar dan diabaikan hak-hak hidup layakannya. Sedangkan disisi lain pemerintah harus realistis bahwa akibat krisis yang ditimbulkan dan sebab lain yang lebih bersifat struktural dan kultural.

Metode Penelitian

Menurut Moleong (2008) penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik penentuan informan dilakukan secara *purposive*, dimana informan yang dipilih merupakan pihak yang dianggap paling mengetahui dan memahami tentang permasalahan dalam penelitian ini. Kemudian berkembang dengan menggunakan teknik *snowball*, dimana pemilihan informan lanjutan dalam rangka penggalian data untuk mendapatkan variasi dan kedalaman informasi diperoleh atas dasar rujukan atau rekomendasi dari *key informan*. tipe penelitian kualitatif deskriptif, metode pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi, Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian ini digunakan teknik triangulasi sumber data. Teknik analisis data dilakukan dengan pengumpulan dan pencatatan data di lapangan melalui perumusan gagasan berdasarkan data-data awal yang telah diperoleh serta review data. Sedangkan analisa data setelah data dikumpulkan disajikan dalam bentuk narasi sehingga mudah dipahami. Hasil temuan data akan dipadukan dengan hasil penelusuran kepustakaan untuk menemukan keterkaitan antar data sehingga dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yang ada.

Peran Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dalam Menangani Masalah yang Ditimbulkan oleh Outsourcing

Berdasarkan temuan di lapangan, kondisi maupun permasalahan ketenagakerjaan terkait *outsourcing* tentunya tidak lepas dari peran pemerintah. Pemerintah daerah khususnya Tenaga Kerja Kota Surabaya adalah pihak yang penting sebagai instansi pemerintah yang berhak melaksanakan

peran sesuai dengan fungsi dan tugasnya yang ditempuh dalam menangani masalah yang ditimbulkan oleh *outsourcing*. Pada umumnya pemerintah menjalankan dua fungsi pokok yaitu fungsi pemerintahan umum, yaitu: fungsi pengaturan (*regulation*), mengatur kehidupan politik, sosial, ketertiban, pertahanan, keamanan termasuk kependudukan. Dalam fungsi ini merupakan monopoli pemerintahan dalam artian pihak lain tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tugas ini. Kedua, fungsi penyediaan pelayanan masyarakat dalam arti luas, seperti : kesehatan, pendidikan, pos, telekomunikasi, dsb. Fungsi ini tidak merupakan monopoli pemerintah, melainkan terbuka juga kesempatan bagi pihak swasta untuk melakukannya (Sarundajang, 2000:16).

Fungsi pengaturan (*regulation*), pemerintah dalam hal ini Disnaker berperan sebagai berikut:

1. Masalah *outsourcing* Disnaker tidak bisa menyelesaikan masalah dengan melibatkan orang yang tidak ada sangkut pautnya. Dalam arti untuk penyelesaian kasus harus dilakukan oleh pegawai yang mempunyai kewenangan dalam hal tersebut. Bisa disimpulkan bahwa Disnaker tidak mungkin untuk menyelesaikan kasus dengan orang-orang dari luar pegawai, tetapi kalau misalnya hanya memberikan masukan masih diperbolehkan.
2. Solusi bagi *outsourcing* adalah dengan dicabut ijin PPJPnya oleh Disnaker dan yang kedua alih status. Sedangkan kalau masalah kebijakan, maka tergantung pada keputusan dari walikota yang akan menetapkan peraturan, yang terlebih dahulu ditempuh melalui mekanisme LKS Tripartit dengan membahas isu serta masalah yang ada. Masalah atau isu yang mengemuka akan di bahas dan hasilnya akan diserahkan ke walikota, dari hasil itu akan di pertimbangkan sebagai saran pembuat kebijakan.
3. Dalam bidang hubungan industrial untuk masalah perselisihan adalah dengan melakukan mediasi yang nantinya akan dikeluarkan anjuran. Jika anjuran tidak diterima dengan baik maka akan dilanjutkan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).
4. Dalam bidang pengawasan untuk masalah normatif akan ditangani oleh bidang pengawasan dengan melihat keadaan di lapangan dan jika ada pelanggaran akan diberi nota 1,2,3 yang diberikan dalam rangka pembinaan. Jika masing-masing pihak masih tidak mau melaksanakan langkah dari dinas maka akan berlanjut ke ranah hukum.

Fungsi penyediaan pelayanan masyarakat, pemerintah dalam hal ini Disnaker berperan dengan menanggapi laporan yang masuk dan nantinya akan ditangani sesuai prosedur dan ketentuan yang ada. Disnaker membantu menyelesaikan masalah perselisihan dan masalah normatif juga berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Dalam

menyelesaikan masalah *outsourcing* dan masalah ketenagakerjaan lainnya sesuai dengan aturan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan terkait putusan MK yang terbaru.

Sedangkan menurut Siagian (2003: 105-110), apabila dikaitkan dengan pembangunan nasional maka pemerintah memiliki beberapa fungsi-fungsi tertentu:

- a) Pemerintah selaku stabilisator, baik dalam menjaga stabilitas politik, stabilitas ekonomi maupun stabilitas sosial budaya.
- b) Pemerintah sebagai inovator baik dalam bidang administrasi negara/pemerintah; inovasi konseptual dalam ide-ide mengenai pembangunan; serta inovasi dalam sistem, prosedur serta tenaga kerja.
- c) Pemerintah sebagai pelopor dalam berbagai aspek kehidupan bangsa. Dengan adanya kepeloporan dalam satu bidang maka akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap bidang-bidang lain.

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Siagian maka pemerintah daerah dalam hal ini Disnaker selaku stabilisator yaitu sebagai mediator untuk menangani masalah perselisihan dan sebagai pengawas dalam urusan normatif. Dinas sebagai penengah berada di tengah-tengah antara pengusaha dan serikat pekerja sehingga menjaga keseimbangan lingkungan tenaga kerja dan lingkungan industri. Sedangkan yang dimaksud pemerintah sebagai inovator baik dalam bidang administrasi negara/pemerintah yang melakukan inovasi dalam sistem, prosedur serta tenaga kerja yaitu Disnaker melakukan sosialisasi masalah ketenagakerjaan dengan rekan-rekan pekerja/ buruh, sosialisasi dengan perusahaan/sosialisasi untuk hubungan industrial. Dinas juga memberikan pembinaan berdasarkan dengan tenggang waktu yaitu dengan nota peringatan. Jika setelah dibina tetapi masih tetap sama nantinya akan diproses ke pengadilan. Jadi apabila terjadi bentuk pelanggaran terkait masalah perselisihan dan masalah normatif dapat dilaporkan ke Disnaker.

Selain sebagai regulator, memberikan pelayanan ke masyarakat, sebagai inovator dan stabilisator, Disnaker juga berperan sebagai fasilitator dengan menciptakan/ memfasilitasi dengan ruang pertemuan bagi serikat pekerja dan pengusaha. Disnaker membuat ruang Sekretaris Bersama (Sekber) untuk berunding, itu salah satu media fasilitas dari Disnaker untuk mempermudah penyelesaian masalah.

Terkait apa yang telah disampaikan di atas maka peran dan langkah yang telah dibuat oleh pemerintah dalam hal ini Disnaker, sesuai dengan fungsi manajemen tenaga kerja. Fungsi manajemen tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi fungsi administratif (*Administrative Function*) dan fungsi operasional (*Operational Function*). Di dalam bukunya yang berjudul Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Sastrohadiwiryo (2005:36) menyebutkan salah satu fungsi administratif adalah pendaftaran organisasi pekerja, yaitu sejumlah ketentuan yang harus dijadikan

pedoman manajemen tenaga kerja dalam membentuk dan mendaftarkan organisasi pekerja. Hal ini berkaitan dengan solusi bagi *outsourcing* adalah dengan mencabut ijin Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) yang melanggar ketentuan. Sedangkan lainnya adalah termasuk ke dalam fungsi operasional (*Operational Function*) yaitu pembinaan disiplin kerja.

Dari klasifikasi fungsi manajemen tenaga kerja yaitu fungsi administratif (*Administrative Function*) dan fungsi operasional (*Operational Function*) dapat mempermudah pemerintah dalam mengambil kebijakan ataupun membuat keputusan maupun langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mengatasi masalah penyimpangan yang terjadi dalam ketenagakerjaan.

Selain itu pembinaan tenaga kerja yang dilakukan oleh Disnaker mempunyai tujuan:

- Peningkatan kesetiaan dan ketaatan
- Agar tenaga kerja berdaya guna dan berhasil guna
- Peningkatan kualitas dan ketrampilan, serta memupuk semangat dan kegairahan kerja
- Terwujudnya iklim kerja yang kondusif
- Pembekalan dalam rangka distribusi kerja (Sastrohadiwiro, 2005: 31-32).

Untuk komitmen dan kewenangannya, Disnaker mempunyai komitmen membantu menyelesaikan masalah perselisihan dan masalah normatif sampai tuntas terkait dengan putusan MK dan Kepmen terbaru dengan berpedoman pada UU No. 13 Tahun 2003 atau dengan menghasilkan keputusan bersama jika pihak yang bermasalah penyelesaian masalahnya dengan berunding. Disnaker juga mempunyai kewenangan mengembalikan pihak-pihak yang melanggar aturan untuk kembali ke aturan yang sudah ditetapkan dengan memberikan surat peringatan berupa nota pemeriksaan 1,2,3 sebagai pembinaan. Selain itu Disnaker juga berwenang untuk memanggil pihak-pihak yang berselisih, mencabut ijin, memberikan anjuran, dan menindak secara hukum sesuai dengan aturan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berdasarkan kepada Kemenaker Nomor 101 Tahun 2004.

Untuk jalinan kerjasamanya terkait masalah *outsourcing* Disnaker tidak menjalin kerjasama dengan pihak lain. Masalah *outsourcing* ditangani secara internal. Sedangkan masalah di luar *outsourcing* Disnaker bekerja sama dengan APINDO sebagai perwakilan unsur pengusaha yang tergabung dalam LKS Tripartit, dinas dan badan (Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, Bapemas, Bapeko, Koperasi, Dinas Perindustrian, dan Badan Penanaman Modal), serta dengan Lembaga Kepolisian, Lembaga Peradilan, Kejaksaan, dan Perguruan Tinggi. Satu sama lain saling terkait, sebelum melakukan kegiatan Disnaker selalu bekerjasama dan berkoordinasi melalui komunikasi dengan masing-masing pihak. Selain itu juga ada rapat rutin dengan Bapemas serta pelatihan-pelatihan kerja.

Mengenai peran Disnaker dalam mengawasi *outsourcing*, dinas hanya melaksanakan dalam bentuk aturan yang sudah ditetapkan dengan tujuan agar aturan yang ada dapat berjalan sebagaimana mestinya. Namun, Disnaker melakukan langkah untuk mengawasi pelaksanaan *outsourcing* dengan mengawasi perusahaan yang ada, melakukan sosialisasi masalah ketenagakerjaan dengan rekan-rekan pekerja/buruh, sosialisasi dengan perusahaan kaitannya dengan hubungan industrial. Disnaker juga memberikan pembinaan dengan memberi nota pemeriksaan serta memfasilitasi dengan ruang Sekber (Sekretaris Bersama) sebagai pertemuan pihak Tripartit untuk berunding dalam menyelesaikan masalah.

Disnaker hanya berpedoman pada kebijakan/aturan yang ada saat ini yaitu keputusan dari MA dan MK. Serta adanya surat edaran dari Gubernur dengan adanya moratorium yang melarang munculnya *outsourcing* baru terkait dengan keputusan MA dan Kepmen. Kebijakan ini bisa juga disebut aturan yaitu untuk mempertegas antara tenaga penunjang dan tenaga inti.

Dasar hukum mengenai masalah ketenagakerjaan dan *outsourcing* dapat dipahami dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, praktik kerja alih daya dikenal dalam dua bentuk, yaitu pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja, yang diatur dalam pasal 64, 65, dan 66. Sementara itu, pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/ Men/ VI/ 2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.220 / Men/ X/ 2004 Tahun 2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain (Iftida Yasar, 2009:01). Kemudian keputusan terbaru dari MK yang dapat dipahami dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 tentang perjanjian kerja antara penerima pemborongan pekerjaan dengan pekerja.

Selain itu mengenai isu penghapusan *outsourcing* yang menjadi tuntutan, Disnaker menyatakan bahwa keputusan mengenai penghapusan *outsourcing* yang menjadi isu saat ini merupakan keputusan dari pemerintah pusat. Disnaker hanya melaksanakan aturan dari pusat sebagai unsur pelaksana peraturan UU. Apapun yang diputuskan oleh pemerintah pusat Disnaker wajib, berhak, dan harus melaksanakannya.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh Disnaker umumnya menyangkut masalah normatif mengenai pelanggaran hak-hak pekerja dan masalah perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha/ perusahaan. Pengaduan yang menyangkut masalah ketenagakerjaan mulai marak terjadi di tahun 2012 dan mulai mengalami peningkatan setelah bulan Maret sampai

dengan November. Banyaknya tuntutan dari serikat pekerja yang membawa pengaduan kasus, sehingga menuntut Disnaker untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Permasalahan mengenai *outsourcing* mampu diatasi dan diselesaikan. Walaupun begitu masih diperlukan adanya pembinaan bagi pekerja *outsourcing* dan pengusaha, terkait dengan masalah yang ada agar tidak terlalu banyak terjadi perselisihan dan pelanggaran normatif.

Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya memiliki peran yang beragam dalam menangani masalah yang ditimbulkan oleh *outsourcing*, yaitu sebagai regulator, inovator, stabilisator, fasilitator serta memberikan pelayanan ke masyarakat.

a. Fungsi pengaturan (*regulation*), pemerintah dalam hal ini Disnaker berperan sebagai berikut:

- 1) Dalam menangani masalah *outsourcing* Disnaker tidak bisa menyelesaikan masalah dengan melibatkan orang yang tidak ada sangkut pautnya. Dalam arti untuk penyelesaian kasus harus dilakukan oleh pegawai yang mempunyai kewenangan dalam hal tersebut. Bisa disimpulkan bahwa Disnaker tidak menyelesaikan kasus dengan orang-orang dari luar pegawai, tetapi kalau misalnya hanya memberikan masukan masih diperbolehkan.
- 2) Solusi bagi *outsourcing* adalah dengan dicabut ijin PPJPnya oleh Disnaker dan yang kedua alih status. Sedangkan untuk masalah kebijakan ada pada keputusan dari Walikota dengan menetapkan peraturan, yang terlebih dahulu ditempuh melalui mekanisme LKS Tripartit dengan membahas isu serta masalah yang ada. Masalah atau isu yang mengemuka akan di bahas dan hasilnya akan diserahkan ke Walikota, dari hasil itu akan di pertimbangkan sebagai saran pembuat kebijakan.
- 3) Dalam bidang hubungan industrial untuk masalah perselisihan adalah dengan melakukan mediasi yang nantinya akan dikeluarkan anjuran. Jika anjuran tidak diterima dengan baik maka akan dilanjutkan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).
- 4) Dalam Bidang pengawasan untuk masalah normatif akan ditangani oleh bidang pengawasan dengan melihat keadaan di lapangan dan jika ada pelanggaran akan diberi nota 1,2,3 yang diberikan dalam rangka pembinaan. Jika masing-masing pihak masih tidak mau melaksanakan langkah dari dinas maka akan berlanjut ke ranah hukum.

b. Disnaker selaku stabilisator yaitu sebagai mediator untuk menangani masalah perselisihan dan sebagai pengawas dalam urusan normatif. Dinas sebagai penengah berada di tengah-tengah antara pengusaha dan serikat pekerja sehingga menjaga keseimbangan lingkungan tenaga kerja dan lingkungan industri.

- c. Disnaker sebagai inovator dengan melakukan sosialisasi masalah ketenagakerjaan dengan rekan-rekan pekerja/ buruh, sosialisasi dengan perusahaan/sosialisasi untuk hubungan industrial. Dinas juga memberikan pembinaan berdasarkan dengan tenggang waktu yaitu dengan nota peringatan. Jika setelah dibina tetapi masih tetap sama nantinya akan diproses ke pengadilan. Jadi apabila terjadi bentuk pelanggaran terkait masalah perselisihan dan masalah normatif dapat dilaporkan ke Disnaker.
- d. Disnaker sebagai fasilitator dengan menciptakan/ memfasilitasi dengan ruang pertemuan bagi serikat pekerja dan pengusaha. Kepala dinas membuatkan ruang Sekretaris Bersama (Sekber) untuk berunding, itu salah satu media fasilitas dari Disnaker untuk mempermudah penyelesaian masalah.
- e. Disnaker berfungsi sebagai penyedia pelayanan masyarakat, pemerintah dalam hal ini Disnaker berperan dengan menanggapi laporan yang masuk dan nantinya akan ditangani sesuai prosedur dan ketentuan yang ada. Disnaker membantu menyelesaikan masalah perselisihan dan masalah normatif juga berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Dalam menyelesaikan masalah *outsourcing* dan masalah ketenagakerjaan lainnya sesuai dengan aturan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan terkait putusan MK yang terbaru.

Saran

1. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dalam Menangani Masalah yang Ditimbulkan Oleh *Outsourcing* dapat mengoptimalkan peran yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai instansi pemerintah yang menangani ketenagakerjaan. Misalnya dengan selalu menjaga lingkungan ketenagakerjaan agar selalu kondusif dengan menambah jumlah staff pengawas fungsional di lapangan serta selalu responsif dalam menanggapi masalah ketenagakerjaan.
2. Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya hendaknya lebih memperketat aturan dan menindak perusahaan yang melanggar secara tegas berdasarkan aturan UU yang berlaku dengan melaksanakan kebijakan dari Walikota Surabaya terkait dengan moratorium.
3. Menyangkut tentang penerapan sistem kerja *outsourcing* yang banyak menimbulkan masalah hendaknya pemerintah baik pemerintah pusat maupun daerah lebih memperjelas aturan maupun perundang-undangan mengenai pelaksanaan *outsourcing* dan memberikan sanksi tegas kepada pihak yang melanggar aturan.
4. Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya sebaiknya juga

memperhatikan nasib pekerja *outsourcing* dengan melakukan pemantauan secara berkala pada perusahaan-perusahaan di kota Surabaya sehingga pelanggaran terhadap pekerja tidak banyak terjadi yang nantinya dapat menjadikan lingkungan ketenagakerjaan tertib.

- 5 Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil lokus yang lebih luas yang masih berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan baik mengenai peran yang dilakukan lebih lanjut oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya dalam menangani masalah yang ditimbulkan oleh *outsourcing* maupun masalah ketenagakerjaan yang lainnya. Sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai analisis fungsi dari peran pemerintah dalam berbagai macam langkah yang akan dilakukan mengenai situasi yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Surabaya.

Daftar Pustaka

- Henslin, M James. 2007. *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 dan Penjelasannya Disertai Peraturan Yang Terkait.
- Indrajit, Eko Richardus & Richardus Djokopranoto. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Moleong, Lexy. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- PPM Riset Manajemen. 2008. *Outsourcing*. Jakarta: PPM Manajemen melalui <http://www.ppm-manajemen.ac.id/wp.../PAPER-OUTSOURCING-final1.doc>, diakses pada tanggal 14 Maret 2012)
- PPM Riset Manajemen. 2008. *Outsourcing*. Jakarta: PPM Manajemen. (<http://www.ppm-manajemen.ac.id/wp.../PAPER-OUTSOURCING-final1.doc>, diakses pada tanggal 14 Maret 2012).
- Sarundajang, 2000. *Arus Balik Kekuasaan Pusat Ke Daerah*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Sastrohardiwiroyo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. 2003. *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi dan Strateginya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Suhardi, Gunarto. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Surbakti, Ramlan. 1992. *Memahami Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Suwondo, Chandra. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Thoha, Miftah. 2005. *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, edisi 8. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yasar, Iftida. 2009. *Merancang Perjanjian Kerja Outsourcing*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Yasar, Iftida. 2011. *Menjadi Kayawan Outsourcing*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama..