

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING*

Amelia Syafira Parinduri

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: ameliasyafira80@gmail.com

Abstrak

Iklim persaingan bisnis yang semakin ketat, sehingga perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*), dan salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*. Melalui perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*, perusahaan dapat fokus pada kompetensi utama bisnis perusahaannya, sehingga mampu berkompetisi dalam pasar. Kegiatan internal perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dapat dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Perjanjian kerja seperti ini akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi pada sisi lain juga dapat menimbulkan permasalahan terutama terkait dengan perlindungan hak-hak tenaga kerja pada perusahaan *outsourcing*. Dalam praktik perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* tidak terdapat hubungan hukum antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Hubungan hukum tersebut hanya antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, sehingga tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat menuntut perusahaan pengguna jasa *outsourcing* untuk memenuhi hak-hak yang sama dengan tenaga kerja tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berdasarkan peraturan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* merupakan bentuk perbudakan yang dimoderenisasikan, karena hak-hak tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* tidak dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan yang berlaku, terutama terkait dengan kontinuitas pekerjaan yang dilaksanakan.

Kata Kunci: *Outsourcing*, Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja

A. Pendahuluan

Pelaksanaan pembangunan pada masa sekarang lebih ditekankan pada pembangunan dalam bidang ekonomi, oleh sebab itu peranan dan fungsi hukum menjadi salah faktor yang sangat penting untuk dibenahi guna menunjang kemajuan perekonomian Indonesia. Perlunya upaya pembenahan hukum, karena fungsi hukum dalam masyarakat tidak cukup hanya untuk menjamin kepastian dan ketertiban. Sesuai pendapat yang dikemukakan Kusumaatmadja (1995: 13), bahwa hukum diharapkan dapat mempunyai fungsi lebih, yaitu sebagai sarana

pembaharuan masyarakat atau sarana pembangunan yang berdasarkan anggapan adanya keteraturan atau ketertiban dalam usaha pembangunan dan pembaharuan sebagai suatu yang diinginkan atau dipandang (mutlak) perlu. Anggapan lain yang terkandung dalam konsepsi hukum sebagai sarana pembaharuan adalah bahwa hukum dalam arti kaidah atau peraturan hukum memang dapat berfungsi sebagai alat (pengatur) atau sarana pembangunan dalam arti penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki pembangunan dan pembaharuan.

Pembangunan merupakan usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Berhasil atau tidaknya pembangunan sangat tergantung pada partisipasi seluruh rakyat, berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat (Djumiadji, 1987: 1). Pembangunan dapat dilaksanakan dan dikatakan berhasil sesuai yang dicita-citakan, jika situasi nasional dalam berbagai aspek kehidupan sudah stabil. Stabilitas nasional itu sendiri diperlukan untuk memperlancar usaha pembangunan. Pemerataan, pertumbuhan dan stabilitas nasional merupakan unsur yang saling berhubungan secara signifikan, sehingga dalam pelaksanaan pembangunan harus senantiasa mengupayakan adanya keseimbangan yang serasi antara ketiga unsur tersebut.

Hampir setiap bidang kehidupan pada masa sekarang ini diatur oleh hukum. Melalui penormaan terhadap tingkah laku manusia, hukum menelusuri hampir semua bidang kehidupan masyarakat. Campur tangan hukum yang semakin luas dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat menyebabkan masalah efektivitas penerapan hukum menjadi semakin penting untuk diperhitungkan, maksudnya bahwa hukum harus dapat menjadi pranata yang bekerja secara efektif dalam kehidupan masyarakat.

Efektivitas hukum dalam negara yang sedang membangun, selalu dikaitkan dengan usaha untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat ke arah yang lebih baik, sebab melalui norma hukum yang dimaksud, sangat diharapkan ketertiban dan kepastian dapat terpenuhi, serta mampu mewujudkan cita-cita pembangunan. Bahkan perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi

yang demikian pesat, telah membawa dampak timbulnya persaingan yang begitu ketat. Lingkungan yang sangat kompetitif menuntut para pelaku ekonomi untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar yang memerlukan respon cepat dan fleksibel dalam upaya meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat umum.

Nisbet (1980: 97) mengatakan bahwa sifat-sifat kepemilikan terhadap barang dari perspektif ekonomi telah berubah. Seseorang yang memiliki alat-alat produksi, tidak hanya menguasai barangnya, tetapi juga menguasai nasib ribuan manusia yang hidup sebagai buruh, dan hal ini merupakan dampak negatif dari kemajuan teknologi. Dalam perspektif hukum, pemilik barang hanya terikat kepada barangnya, berarti hanya mempunyai kekuasaan atas barang yang dimilikinya. Perubahan terjadi setelah barang itu berubah fungsinya menjadi kapital (modal) usaha dan sejak saat itu pemilik barang membebani orang lain dengan tugas-tugas dan menjadikannya sebagai sasaran perintah-perintahnya. Seorang yang semula memiliki res, sekarang dapat memaksakan kehendaknya kepada person (Rahardjo, 1986: 205).

Kedua pendapat tersebut di atas, menunjukkan bahwa baik dilihat dari sisi ekonomi maupun sisi hukum, pemilik modal mempunyai posisi atau kedudukan yang cukup kuat, karena dengan modal yang dimilikinya ia dapat menguasai atau mengendalikan orang lain sesuai kehendaknya, walaupun kehendak itu sendiri tetap dibatasi oleh norma-norma yang berlaku. Terkait dengan posisi dan kedudukan pemilik modal yang cukup kuat, serta persaingan bisnis (usaha) yang mengglobal, maka sekarang telah berkembang sistem perjanjian kerja dengan istilah "*outsourcing*". Perjanjian kerja dengan *outsourcing* dianggap lebih menguntungkan bagi perusahaan karena biaya produksi dan kegiatan perusahaan akan lebih efektif dan efisien.

Dalam iklim persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*), salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*. Melalui sistem ini, perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Wirawan, <http://www.pikiran-rakyat.com>). *Outsourcing* diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa

proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa dan badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati para pihak (Apindo, <http://www.apindo.or.id>). *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, yang pengaturannya terdapat pada Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13 Tahun 2003), serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).

Melalui perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*, perusahaan dapat fokus pada kompetensi utama bisnis perusahaannya, sehingga mampu berkompetisi dalam pasar. Kegiatan internal perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dapat dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Dalam pelaksanaannya, perjanjian kerja seperti ini akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi pada sisi lain juga dapat menimbulkan beberapa permasalahan terutama terkait dengan masalah perlindungan hak-hak tenaga kerja pada perusahaan *outsourcing*. Hal ini menarik untuk dianalisis, khususnya terkait dengan masalah hubungan hukum antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dan perlindungan hak-hak tenaga kerja dalam perjanjian kerja *outsourcing*.

B. Konsepsi Yuridis Perjanjian Kerja *Outsourcing*

Outsourcing adalah penyerahan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborong pekerjaan secara tertulis (Maimun, 2007: 147). Pendapat lain menyebutkan bahwa *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian operasi ini, maka pengelolaan urusan perusahaan tidak lagi dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* (Sehat Damanik, 2006: 2). Operasi perusahaan

dengan cara ini dilakukan untuk memberikan respons atas perkembangan ekonomi secara global dan perkembangan teknologi yang demikian cepat, sehingga berkembang persaingan yang bersifat global dan berlangsung sangat ketat (Sonhaji, 2007: 112).

UU No. 13 Tahun 2003 tidak menyebutkan istilah *outsourcing*, tetapi berdasarkan Pasal 64 undang-undang ini dinyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Menurut Pasal 1601b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan, dengan demikian pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian yang pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain dan yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu (Nedeng, 2003: 2).

Model *outsourcing* dapat dibandingkan dengan bentuk perjanjian pemborongan bangunan, walaupun sesungguhnya tidak sama. Perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan sistem kontrak biasa, sedangkan *outsourcing* bukanlah suatu kontrak. Pekerja/buruh dalam perjanjian pemborongan bangunan dapat disamakan dengan pekerja harian lepas seperti yang diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas (PHL). PHL adalah pekerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dan dapat berubah-ubah dalam hal waktu maupun volume pekerjaan dengan menerima upah yang didasarkan atas kehadiran pekerja secara harian.

Perjanjian pemborongan bangunan berakhir antara pengusaha dengan pekerja jika obyek perjanjian telah selesai dikerjakan. Misalnya pembangunan jembatan, dalam hal jembatan telah selesai maka masa bekerjanya pun menjadi berakhir kecuali jembatan tersebut belum selesai dikerjakan, sedangkan dalam *outsourcing* masa bekerja berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*. Perjanjian pemborongan pekerjaan yang dilakukan

perusahaan pengguna tenaga kerja dan perusahaan penyedia tenaga kerja harus dalam bentuk tertulis, karena berdasarkan Pasal 65 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, ditentukan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.

Prinsip dasar pelaksanaan *outsourcing* adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Dalam perjanjian tersebut ditentukan bahwa perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

Perjanjian *outsourcing* dapat terlaksana jika sudah ditandatangani suatu perjanjian antara pengguna jasa tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yaitu perjanjian pemborongan kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja. Pengertian perjanjian pemborongan berdasarkan Pasal 1601b KUHPdata merupakan perjanjian yang pemborongnya mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan bagi pihak yang lain, pihak yang memborongkan dengan menerima suatu harga yang telah ditentukan. Definisi ini dirasa kurang tepat, karena terkesan bahwa perjanjian pemborongan adalah perjanjian sepihak, pemborong hanya mempunyai kewajiban, sedangkan yang memborongkan hanya memiliki hak. Oleh sebab itu, (Djumaldi (2004: 34) mendefinisikan bahwa pemborongan pekerjaan adalah suatu persetujuan dengan mana pihak yang satu, si pemborong, mengikatkan diri untuk menyelenggarakan suatu pekerjaan, sedangkan pihak yang lain, yang memborong, mengikatkan diri untuk membayar suatu harga yang telah ditentukan.

Outsourcing dalam pengertian umum disebut dengan istilah “alih daya”, yang diartikan sebagai *contract (work) out* seperti yang tercantum dalam *Concise Oxford Dictionary*, sementara mengenai kontrak itu sendiri diartikan sebagai berikut: “*contract to enter into or make a contract. From the latin contractus, the past participle of contrahere, to draw together, bring about or enter into an*

agreement” (Faiz, “<http://zulfikarmmunri.blogspot.com>). Pengertian *outsourcing* secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver, yaitu “*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and respurces.*” Menurut definisi *outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama (Faiz, “<http://zulfikarmmunri.blogspot.com>). Beberapa pakar, serta praktisi *outsourcing* di Indonesia juga memberikan definisi *outsourcing* sebagai pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar/perusahaan jasa *outsourcing* (Suwondo, 2003: 2).

UU No. 13 Tahun 2003 membedakan *outsourcing* menjadi 2 (dua) bagian, yaitu: *pertama*, pemborongan pekerjaan, dan *kedua* penyediaan jasa pekerja/buruh. Pengaturan *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003, terdapat dalam Pasal 64, Pasal 65 (terdiri dari 9 ayat) dan Pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*, tetapi berdasarkan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, tidak semua jenis pekerjaan dapat dilaksanakan dengan *outsourcing*, sehingga jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan dengan *outsourcing* adalah pekerjaan penunjang dalam perusahaan pengguna, tidak terhadap jenis pekerjaan pokoknya.

Dalam penjelasan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Sesuai ketentuan yang terdapat pada Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, maka beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing*, yaitu: (1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi

pekerjaan; (3) merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; (4) tidak menghambat proses produksi secara langsung; (5) perusahaan lain (yang diserahkan pekerjaan) harus berbentuk badan hukum; dan (6) perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan lain sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal syarat-syarat ini tidak terpenuhi (kecuali mengenai ketentuan perlindungan kesejahteraan), maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Berdasarkan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 ditentukan pula bahwa pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Perusahaan penyedia jasa untuk tenaga kerja yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi juga harus memenuhi beberapa persyaratan, antara lain: (1) adanya hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja; (2) perjanjian kerja yang berlaku antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak; (3) perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; (4) perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis; dan (5) penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

C. Hubungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* dengan Perusahaan Pengguna Jasa *Outsourcing*

Hubungan kerjasama perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* diikat dengan suatu perjanjian tertulis. Perjanjian

dalam *outsourcing* dapat berbentuk perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh. Perjanjian yang dibuat para pihak harus memenuhi syarat sah perjanjian seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu: (1) adanya kesepakatan para pihak; (2) adanya kecakapan para pihak untuk membuat suatu perjanjian; (3) adanya suatu hal tertentu; dan (4) adanya sebab yang halal.

Perjanjian *outsourcing* tidak hanya didasarkan pada asas kebebasan berkontrak yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, tetapi juga harus memenuhi ketentuan ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU No.13 Tahun 2003. Berdasarkan Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003, ditentukan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: (1) kesepakatan kedua belah pihak; (2) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan (4) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, serta peraturan perundang undangan yang berlaku.

Dalam implementasinya, perjanjian kerja *outsourcing*, melalui 2 (dua) tahapan perjanjian, yaitu: *pertama*, pembuatan perjanjian kerja antara pihak penyedia jasa pekerja *outsourcing* dengan tenaga kerja dan *kedua*, pembuatan perjanjian kerjasama antara penyedia jasa *outsourcing* dengan pengguna jasa pekerja *outsourcing*. Kedua tahapan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Perjanjian perusahaan penyedia pekerja/buruh dengan tenaga kerja.

Penyediaan jasa pekerja atau buruh untuk kegiatan penunjang perusahaan harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua pihak; dan
- c. perlindungan usaha dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

2. Perjanjian antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia pekerja/buruh.

Dalam hal ini perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Dalam hal penempatan pekerja/buruh maka perusahaan pengguna jasa pekerja akan membayar sejumlah dana (*management fee*) pada perusahaan penyedia pekerja/buruh.

Melalui 2 (dua) tahapan perjanjian ini, maka walaupun tenaga kerja sehari-harinya bekerja pada perusahaan pemberi pekerjaan, tetapi ia tetap berstatus sebagai tenaga kerja pada perusahaan penyedia pekerja. Pemenuhan terhadap hak-hak tenaga kerja seperti perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul tetap merupakan tanggung jawab penuh perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*.

Perjanjian antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourcing* dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Perjanjian *outsourcing* mengikuti jangka waktu perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*. Apabila perusahaan pengguna jasa *outsourcing* hendak mengakhiri kerjasamanya dengan perusahaan *outsourcing*, maka pada waktu yang bersamaan berakhir pula kontrak kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan *outsourc*e. Bentuk perjanjian kerja yang lazim digunakan dalam *outsourcing* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bentuk perjanjian kerja seperti ini dipandang cukup fleksibel bagi perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, karena lingkup pekerjaannya dapat berubah sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Tenaga kerja *outsourcing* walaupun secara organisasi berada di bawah perusahaan *outsourcing*, tetapi pada saat rekrutmen harus mendapatkan persetujuan dari pihak perusahaan pengguna *outsourcing*. Apabila perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* berakhir, maka berakhir juga perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan tenaga kerjanya.

Hubungan hukum perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* diikat dengan menggunakan perjanjian kerjasama, yaitu dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan serta bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Tenaga kerja *outsourcing* menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya dan dalam perjanjian kerja disebutkan bahwa tenaga kerja ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna *outsourcing*. Pelaksanaan hubungan kerja ini dapat saja menimbulkan suatu permasalahan hukum, maka tenaga kerja *outsourcing* dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*, walaupun secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari tenaga kerja *outsourcing* harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah: (1) tenaga kerja tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja; (2) *Standard Operational Procedures* (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh tenaga kerja dan semua hal itu tercantum dalam peraturan perusahaan pemberi kerja; dan (3) bukti tunduknya tenaga kerja *outsourcing* terdapat pada *memorandum of understanding* (MoU) antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja (Faiz, <http://jurnal.hukum.blogspot.com>).

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, maka tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa *outsourcing* untuk melakukan penyelesaian sengketa, karena antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan tenaga kerja *outsourcing* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga

yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa *outsourc*ce.

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan tenaga kerja *outsourcing*. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan. Kedua pihak sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama, sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa, yaitu berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan tenaga kerja tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa tidak dapat diterapkan untuk tenaga kerja *outsourcing* karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga tenaga kerja *outsourcing* menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing*, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa *outsourc*ce. Tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing* tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Oleh sebab itu, dalam perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna *outsourcing* harus jelas ditentukan tentang hal-hal yang harus ditaati tenaga kerja *outsourcing* selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing* dan hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara keseluruhan oleh tenaga kerja *outsourcing*.

D. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Outsourcing

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka dalam dunia *outsourcing*, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan/jaminan terhadap hak-hak pekerja/

buruh, perlindungan tersebut dimulai dari adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Problematika mengenai *outsourcing* cukup bervariasi. Hal ini terjadi karena penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin sering dipraktikkan dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing*. Praktik *outsourcing* hanya lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi tidak demikian bagi tenaga kerja. Praktik *outsourcing* lebih banyak merugikan tenaga kerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya *job security*, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir. Dalam keadaan seperti ini, pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan tenaga kerja dan menyebabkan kabur dan biasanya hubungan industrial.

Berbicara masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang terkait dengan syarat-syarat kerja, maka hal ini merupakan masalah yang sangat kompleks, karena berkaitan dengan kesehatan kerja, keselamatan kerja, upah, kesejahteraan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Menurut Soepomo dalam Abdul Hakim (2003: 61-62), disebutkan bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu: (1) perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya; (2) perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi; dan (3) perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya mengandung dua unsur yaitu: perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Tujuan perlindungan hukum preventif adalah untuk menghindari sengketa, salah satu wujudnya melalui pelibatan peran serta masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan yang belum disahkan. Ironisnya hal ini belum berjalan di Indonesia, bahkan seringkali terjadi bahwa suatu undang-undang yang telah disahkan tidak pernah mempunyai naskah akademis. Penerapan teori hukum dan filsafat hukum

dalam suatu peraturan perundang-undangan terkadang dianggap kurang penting. Peraturan sering hanya untuk memenuhi kebutuhan pragmatis dan hanya dianggap sebagai suatu proyek yang patut untuk diperebutkan dananya.

Memperhatikan isi UU No. 13 Tahun 2003, mengenai konsep hukum hubungan kerja apabila ditinjau dari teori hukum mengandung banyak kelemahan. Pengertian hubungan kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Lebih lanjut berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 menjadi dasar hukum hubungan kerja. Dengan adanya dasar hukum itu maka timbullah peristiwa hukum.

Peristiwa hukum merupakan terjemahan dari kata *rechtsfeit* yaitu peristiwa yang oleh kaidah hukum diberi akibat hukum, yakni berupa timbulnya atau hapusnya hak dan/atau kewajiban tertentu bagi subyek hukum tertentu bagi subyek hukum tertentu yang terkait pada peristiwa tersebut (Kusumaatmadja dan Sidharta, 2000: 85) Hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum menimbulkan peristiwa hukum yang mempunyai akibat hukum berupa hak dan kewajiban bagi subyek hukumnya.

Berdasar ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 subyek hukum dari hubungan kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh. Ketentuan subyek hukum berdasarkan ketentuan di atas sangat sempit. Batasan subyek hukum akan berbeda apabila didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Apabila dilakukan perbandingan antara ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003, maka terdapat perbedaan akibat hukumnya. Unsur-unsur dari ketentuan Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 adalah: (1) subyek hukum perjanjian kerja

terdiri dari pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja; dan (2) obyek perjanjian kerja adalah syarat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Unsur-unsur ini berbeda dengan ketentuan Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: (1) subyek hukum perjanjian kerja adalah pengusaha dengan pekerja/buruh; (2) obyek hukum perjanjian kerja adalah pekerjaan, upah dan perintah.

Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Ada perbedaan penafsiran mengenai batasan pengertian pekerja, apabila ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003 dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003.

Batasan pengertian pekerja, apabila didasarkan pada ketentuan Pasal 1 angka 3 jo Pasal 1 angka 15 jo Pasal 1 angka 5 jo Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003, sangat sempit dan terbatas. Hanya meliputi orang yang bekerja pada pengusaha saja, bukan pada pemberi kerja. Pengertian pemberi kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian tenaga kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian pemberi kerja lebih luas dari pada pengusaha, demikian juga pengertian tenaga kerja lebih luas dari pada pekerja.

UU No. 13 Tahun 2003 pada hakikatnya adalah suatu undang-undang yang memberikan perlindungan pada tenaga kerja bukan pada pekerja. Dasar filosofi itu dijelaskan lebih lanjut mengenai pembangunan ketenagakerjaan dalam penjelasan umum UU No. 13 Tahun 2003. Dalam konsiderans huruf a sampai dengan huruf c UU No. 13 Tahun 2003, dapat diketahui bahwa pembentuk undang-undang menghendaki dibuatnya suatu aturan hukum yang memberikan

perlindungan hukum kepada tenaga kerja. Perlindungan hukum itu diberikan mengingat peranan dan kedudukan tenaga kerja yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan nasional ini sesuai dengan tujuan negara yang terdapat di dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Hukum hendaknya harus dapat difungsikan untuk melindungi manusia dan masyarakat Indonesia, yang tidak terlepas dari tujuan politik hukum yang memuat cita-cita Negara Republik Indonesia, sebagaimana yang dinyatakan dalam alinea keempat Pembukaan UUD 1945 (Erwinsyahbana dan Harmita, 2017: 276).

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja merupakan perwujudan dari usaha untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi dasar filosofi yang ditetapkan oleh pembuat UU No. 13 Tahun 2003, ternyata tidak konsisten. Hal ini tampak dalam konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003, yang menentukan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003 yang membatasi pengertian tenaga kerja hanya mencakup pekerja (tidak tenaga kerja). Hal ini menunjukkan adanya pertentangan antara konsiderans huruf a sampai dengan huruf c dengan konsiderans huruf d UU No. 13 Tahun 2003. Lebih lanjut, dasar filosofi yang ada pada konsiderans huruf a sampai dengan huruf c tidak diterapkan dalam pasal-pasal yang terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003, khususnya hanya membatasi

pekerja yang bekerja pada pengusaha, tidak pekerja yang bekerja pada pemberi kerja.

Setiawan dalam Kusumayanti, (<http://s2.hukum.univpancasila.ac.id>) menjelaskan bahwa unsur perintah dalam hubungan kerja antara buruh dan majikan harus kita tinggalkan, sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila kita wajib dan mampu menempatkan buruh pada kedudukan yang terhormat (sederajat dengan majikan/pengusaha). Hubungan antara buruh dengan majikan/pengusaha bukan atas dasar perintah tetapi merupakan *partner* atau mitra kerja untuk menghasilkan barang atau jasa. Buruh selaku subyek hukum penerima kerja (*werknemer*) adalah tidak berada di bawah perintah majikan, tetapi justru berkedudukan hukum sama dan sederajat dengan kedudukan hukum majikan sebagai layaknya pihak-pihak yang mengikat diri pada suatu perjanjian timbal balik. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja.

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

Outsourcing pertama mengenai pekerjaan yang konstruksi hukumnya ada *main contractor* yang mensubkan pekerjaan pada sub kontraktor. Sub kontraktor untuk melakukan pekerjaan yang disubkan oleh *main contractor* yang membutuhkan pekerja. Sub kontraktor merekrut pekerja untuk mengerjakan pekerjaan yang disubkan *main contractor*, sehingga ada hubungan kerja antara sub kontraktor dengan pekerjaannya. *Outsourcing* kedua adalah penyediaan jasa pekerja/buruh yang harus memenuhi syarat sebagaimana dalam ketentuan Pasal 65 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu: (1) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; (2) dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; (3)

merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan (4) tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Memperhatikan isi ketentuan Pasal 57 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja *outsourcing* mempunyai dampak yang negatif dalam perlindungan pekerja. Banyak perusahaan yang merubah sistim kerjanya dari pekerja tetap yang mendasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menjadi pekerja kontrak yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu *outsourcing* atau pemborongan kerja.

Konstruksi hukum sistem *outsourcing* yang kedua ini diawali oleh suatu hubungan hukum atau suatu perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja mengikatkan dirinya untuk menempatkan pekerja di perusahaan pengguna dan perusahaan pengguna mengikatkan dirinya untuk menggunakan pekerja. Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja, perusahaan penyedia jasa pekerja akan mendapatkan sejumlah uang dari pengguna. Misalnya untuk penempatan 100 orang pekerja, perusahaan pengguna membayar Rp.10.000.000,00, dan kemudian perusahaan penyedia jasa pekerja akan mengambil sekian persen, sisanya dibayarkan kepada pekerja yang bekerja di perusahaan pengguna. Konstruksi hukum seperti ini tidak jauh berbeda dengan sistem perbudakan, karena pekerja-pekerja tersebut dijual kepada pengguna dengan sejumlah uang dan hal ini merupakan bentuk perbudakan moderen.

Pada sisi lain, *outsourcing* dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, tidak menjamin adanya *job security* dan tidak adanya kelangsungan pekerjaan seorang pekerja, karena seorang pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu pasti pada suatu saat hubungan kerjanya akan putus dan tidak akan bekerja lagi pada perusahaan pengguna, akibatnya pekerja akan mencari pekerjaan lain lagi. Kontinuitas pekerjaan menjadi persoalan bagi pekerja yang di *outsource* dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Berbeda misalnya dengan pekerja tetap, yang akan tetap bekerja pada perusahaan, selama tidak diberhentikan karena adanya kesalahan yang dibuat atau karena telah melampaui batas usia bekerja. Dapat dikatakan bahwa perjanjian kerja *outsourcing* bertentangan dengan Pasal

27 ayat (2) UUD 1945, bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Kebijakan *outsourcing* yang tercantum dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003, telah mengganggu ketenagakerjaan bagi buruh/pekerja yang sewaktu-waktu dapat terancam pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hanya memposisikan mereka sebagai sebuah komoditas. UU No. 13 Tahun 2003 tidak sesuai dengan paradigma proteksi kemanusiaan yang tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 dan bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

E. Penutup

Dalam praktik perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* tidak terdapat hubungan hukum antara tenaga kerja *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, hubungan hukum tersebut hanyalah antara perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, dengan demikian tenaga kerja *outsourcing* tidak dapat menuntut perusahaan pengguna jasa *outsourcing* untuk memenuhi hak-hak yang sama dengan tenaga kerja tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing* sesuai dengan peraturan perusahaan. Perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* merupakan bentuk perbudakan yang dimoderenisasikan; hak-hak tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* tidak dilindungi oleh hukum ketenagakerjaan yang berlaku sekarang; terutama terkait dengan kelangsungan atau kontinuitas pekerjaan yang dilaksanakan.

Pasal-pasal yang terkait perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* dalam UU No. 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, oleh sebab itu pemerintah hendaknya segera melaksanakan amandemen, terutama terhadap Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003. Pertentangan ini, terutama terkait dengan masalah kontinuitas tenaga kerja *outsourcing* yang setiap saat dapat saja tidak dapat melanjutkan pekerjaannya, karena berakhirnya perjanjian antara perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan perusahaan pengguna. Selain itu, pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing*, tidak jauh berbeda dengan sistem perbudakan yang pernah terjadi pada masa lalu.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdul Hakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Chandra Suwondo. 2003. *Outsourcing: Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.
- Djumiadji, F.X. 1987. *Perjanjian Pemborongan*. Jakarta: Bina Aksara.
- , 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada,
- Maimun. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta. 2000. *Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni.
- Mochtar Kusumaatmadja. 1995. *Hukum, Masyarakat dan Pembinaan Hukum Nasional*. Bandung: Bina Cipta.
- Nisbet, Robert A. 1972. *Social Change and History, Aspects of the Western Theory of Evelopment*. London: Oxfort University Press.
- Satjipto Rahardjo. 1986. *Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni.
- Wayan Nedeng, I. 2003. *Outsourcing dan PKWT*. Jakarta: Lembangtek.

Jurnal/Majalah:

- Sonhaji. 2007. "Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Majalah Masalah-masalah Hukum*. Volume 36 Nomor 2. April-Juni. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Tengku Erwinsyahbana dan Harmita. 2017. "Kekuatan Hukum Surat Keterangan Ahli Waris bagi Anak Luar Kawin dari Perkawinan Tidak Tercatat". *Jurnal Hukum NOVELTY*. Volume 8 Nomor 2.

Internet:

- Apindo “Outsource Dipandang Dari Sudut Perusahaan Pemberi Kerja”, <http://www.apindo.or.id>, diakses tanggal 4 Pebruari 2019.
- Pan Mohammad Faiz, “Outsourcing dan Tenaga Kerja”, <http://jurnal.hukum.blogspot.com>,” diakses tanggal 4 Pebruari 2019.
- , “Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, <http://zulfikarmmunri.blogspot.com>, diakses tanggal 3 Maret 2019.
- Retno Kusumayanti, “Pelaksanaan Outsourcing dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hak Pekerja”, <http://s2.hukum.univpancasila.ac.id>, diakses tanggal 12 Maret 2019.
- Wirawan, “Apa yang Dimaksud dengan Sistem Outsourcing”, <http://www.pikiran-rakyat.com>, diakses tanggal 3 Maret 2019.

Peraturan perundang-undangan:

- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER.06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas.
- Republik Indonesia, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.