

# PELAKSANAAN DAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING* DI PERUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA (PNRI) DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

NOVI INDIASTUTI

## ABSTRAK

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Mempekerjakan tenaga kerja dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya 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 dibidang penyediaan tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi tenaga kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. Permasalahan dalam sistem *outsourcing* karena adanya kesenjangan antara ketentuan perundang-undangan yang berlaku dengan penerapan undang-undang itu sendiri, maka secara garis besar permasalahan pengaturan ketenagakerjaan dalam hubungan penempatan tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan Umum (Perum) Percetakan Negara Republik Indonesia, pelaksanaan tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan Umum (Perum) Percetakan Negara Republik Indonesia, perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan Umum (Perum) Percetakan Negara Republik Indonesia.

Kata kunci : Perlindungan Hukum, Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan, Tenaga Kerja, *Outsourcing*.

## ABSTRACT

*Competition in inter companies business it had brought about the company should concentrate to set of process or activity to create product and service related with its main competency. Seemingly, to hire workers in outsourcing engagement had became trends or models for employer or company leader either private owned or state owned enterprises. Currently, numerous outsourcing companies in sector of workers supply or recruitment actively to offer outsourcing workers to employers, hence, those companies requires workers their will think hard to recruit, select, and train the required workers. The prople in this outsourcing system, because there is gap between applicable rules and regulations and such self application then, in big lines the problems in regulating outsourcing workers employment at public holding company (Perum) Percetakan Negara Republic of Indonesia, implementation outsourcing workers at public holding company (Perum) Percetakan Negara Republic of Indonesia, law protection of outsourcing workers employment at public holding company (Perum) Percetakan Negara Republic of Indonesia.*

Keyword : Law Protection, implementation of rules and regulations, workers, *outsourcing*.

## PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Indonesia pasca reformasi setelah pergantian rezim pemerintahan orde baru, terbukanya alam kebebasan memberikan efek positif bagi setiap warga negara untuk berserikat dalam organisasi-organisasi masyarakat. Begitu juga kelompok buruh semakin tergorganisir dalam memperjuangkan hak-hak mereka. Walaupun demikian belumlah selesai masalah perburuhan di negeri ini.

Status karyawan kontrak yang menjadi isu yang sangat sensitif seharusnya dicermati dengan bijaksana. Untuk negara yang jumlah penganggurannya begitu banyak perluasan kesempatan kerja sama pentingnya dengan perlindungan bagi mereka yang sudah bekerja. Apapun status atau hubungan kerjanya selama hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku maka hal ini seharusnya dapat diterima. Tidak semua pekerjaan dapat dilaksanakan secara terus menerus, ada beberapa pekerjaan yang secara alamiah tidak dapat dilakukan secara terus menerus walaupun pekerjaan selalu ada. *Outsourcing* (alih daya) adalah salah satu solusi untuk memperluas kesempatan kerja, menyerap banyak tenaga kerja, dan mengurangi pengangguran. Yang selanjutnya disebut dengan *outsourcing*.

*Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja<sup>1</sup> pengaturan hukum *outsourcing* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-

syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain. Pengaturan tentang *outsourcing* (alih daya) ini sendiri masih dianggap pemerintah kurang lengkap.

Mempekerjakan tenaga kerja dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya 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 dibidang penyediaan tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi tenaga kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut. Secara garis besar permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing*.

Adanya kebutuhan hubungan kerja berdasarkan sistem *outsourcing* tidak dapat dihindari dewasa ini dan merupakan kebutuhan nyata pada berbagai jenis bidang usaha. Oleh karena itu, berdasarkan pertimbangan ekonomi, beberapa pekerjaan lebih tepat dilakukan secara *outsourcing*. Namun demikian, hal tersebut tidak dapat dijadikan alasan pembenar untuk menghindari dari kewajiban-kewajiban terhadap pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan. Demikian pula, terhadap perjanjian kerja waktu tertentu atau pekerja kontrak. Akan tetapi kurangnya sanksi dan peraturan pelaksana di bawah undang-undang memerlukan adanya pengaturan lebih lanjut mengenai penyelesaian dan perlindungan hukum bagi mereka yang bekerja secara kontrak maupun mereka yang bekerja secara *outsourcing*.

Melihat semakin banyaknya praktik *outsourcing* yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan termasuk pula perusahaan-perusahaan milik negara

<sup>1</sup> Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13, LN No 39 Tahun 2003, TLN. No 4279, Pasal 64.

di Indonesia dan mengingat pentingnya peran tenaga kerja termasuk tenaga kerja *outsourcing* dalam proses pembangunan maka perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* harus diperhatikan guna menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja. Penulis mengambil penelitian di Perum Percetakan Negara Republik Indonesia (Perum PNRI) karena di tempat tersebut diterapkan praktik *outsourcing*, Mengingat Perum PNRI saat ini memiliki keleluasan dalam mengembangkan usahanya. Perusahaan ini mendapat tugas dari pemerintah berupa mencetak dokumen negara (Berita Negara/Tambahan Berita Negara dan Lembaran Negara/Tambahan Lembaran Negara) selain juga melakukan pencetakan dokumen sekuriti, smart card (kartu ATM, Kartu Kredit). Dengan begitu banyak jenis pekerjaan di Perum PNRI yang tidak dapat diselesaikan tanpa menggunakan tenaga kerja *outsourcing*.

#### PERNYATAAN MASALAH

Melihat semakin banyak praktik *outsourcing* yang dilakukan oleh perusahaan termasuk pada perusahaan-perusahaan milik Negara dan mengingat pentingnya peran tenaga kerja termasuk pula tenaga kerja *outsourcing* dalam proses pembangunan maka perlindungan terhadap tenaga kerja *outsourcing* harus diperhatikan guna menciptakan keseimbangan dalam hubungan kerja.

#### PERTANYAAN PENELITIAN

1. Bagaimanakah pengaturan ketenagakerjaan dalam hubungan penempatan tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan Umum (Perum) Percetakan Neagara Republik Indonesia ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan Umum Percetakan negara republik Indonesia ?
3. Bagaimanakah perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan umum Percetakan Negara Republik Indonesia ?

#### PENDEKATAN TEORI

Menurut Rawls, keadilan pada dasarnya merupakan sebuah *fairness* atau *pure procedural*

*justice* (keadilan sebagai kesetaraan). Rawls menekankan pentingnya suatu prosedural yang adil dan tidak berpihak yang memungkinkan keputusan-keputusan yang lahir dari prosedur itu mampu menjamin kepentingan semua orang. Prinsip keadilan diharapkan dapat mendukung suatu distribusi yang adil ( keadilan distributif) atas barang dan nilai-nilai sosial *primary social goods*, seperti pendapat dan kekayaan, kebebasan dan kesempatan, serta peluang bagi perlindungan dan peningkatan harga diri. Berdasarkan teori keadilan Rawls, perlindungan hukum dapat terjadi apabila semua pihak, terutama pihak yang lemah, mendapatkan apa yang menjadi haknya.<sup>2</sup>

Sesuai dengan Teori Negara Kesejahteraan menurut Kranenburg, tujuan negara bukan sekadar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif mengupayakan kesejahteraan dan kebahagiaan rakyatnya, serta menyelenggarakan masyarakat adil dan makmur. Dinyatakan juga bahwa upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata, seimbang. Pemerintah seharusnya dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhan, permasalahan, keinginan dan kepentingan serta aspirasi rakyat secara baik dan benar, karena kebijakan yang dibuat akan dapat mencerminkan apa yang menjadi kepentingan dan aspirasi rakyat.

Menurut Aristoteles, keadilan restributif adalah keadilan yang menuntut bahwa setiap orang mendapat apa yang menjadi haknya atau jatahnya. Jatah ini tidak sama untuk setiap orang tergantung pada apa yang dihasilkannya atau sifatnya proporsional.<sup>3</sup> Dengan demikian, pekerja/buruh merupakan pihak yang seharusnya mendapatkan proporsi yang paling besar. Pekerja/buruh merupakan pihak yang menghasilkan keuntungan bagi perusahaan walaupun modal milik pengusaha.

Rawls juga mengatakan, tak seorang pun diperbolehkan mendominasi pilihan atau memanfaatkan kesempatan yang tidak adil seperti

<sup>2</sup> Karen Lebacqz, Teori-Teori Keadilan, (Bandung: Nusamedia, 2004), hlm. 50.

<sup>3</sup> Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, (Yogyakarta: Penerbit Liberty, 1999), hlm. 72

kelebihan dari anugerah alamiah atau posisi sosialnya.<sup>4</sup> Sebagaimana pendapat yang diutarakan oleh Rawls bahwa tidak diperbolehkan negara dalam hal ini pemerintah dapat mendominasi atau pun memanfaatkan kesempatan yang tidak adil (adanya hak untuk mendahulukan negara) yang diperbolehkan dari ketentuan perundang-undangan sedangkan ada pihak yang tidak mempunyai kesempatan yang besar atau dalam posisi yang lemah, dalam hal ini pekerja yang berkompetisi dalam mendapatkan haknya.

Dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan, tidak disangkal lagi bahwa tenaga kerja merupakan unsur penunjang berhasilnya suatu kegiatan pembangunan nasional, dikarenakan pekerja merupakan modal dasar setiap kegiatan pembangunan.

Adapun penempatan kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Terlebih Indonesia tergolong negara yang memiliki jumlah penduduk peringkat atas di dunia, sehingga penempatan angkatan kerja juga harus diatur sedemikian rupa dan secara terpadu. Untuk itu pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dan pemberi kerja agar tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya serta pemberi kerja memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.<sup>5</sup>

Sesuai dengan Teori Negara Kesejahteraan menurut Kranenburg, tujuan negara bukan sekadar memelihara ketertiban hukum, melainkan juga aktif mengupayakan kesejahteraan dan kebahagiaan rakyatnya, serta menyelenggarakan masyarakat adil dan makmur. Dinyatakan juga bahwa upaya pencapaian tujuan-tujuan Negara itu dilandasi oleh keadilan secara merata, seimbang. Pemerintah seharusnya dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhan, permasalahan, keinginan dan kepentingan serta aspirasi rakyat secara baik dan

benar, karena kebijakan yang dibuat akan dapat mencerminkan apa yang menjadi kepentingan dan aspirasi rakyat.

Para ahli manajemen sumber daya manusia (SDM) dan praktisi *outsourcing* menafsirkan pengertian *outsourcing* secara beragam. Ada yang menyebutkan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan pada pihak lain yang tertuang dalam kontrak. Bahkan tidak hanya kegiatan, melainkan juga bagian produksi yang termasuk manusia, fasilitas, peralatan, teknologi dan aset lain serta pengambilan keputusan dalam kegiatan perusahaan.

Menurut Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto dalam Iftida Yasar mendefinisikan bahwa *outsourcing* merupakan hasil samping dari *Business Proses Reengineering* (BPR), yakni perubahan yang dilakukan secara mendasar oleh suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya, bukan hanya sekadar melakukan perbaikan. BPR merupakan pendekatan baru dalam manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja, yang sangat berlainan dengan pendekatan lain, yaitu *continus improvement process*<sup>6</sup>.

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik *outsourcing*. Teori ini dipengaruhi oleh gambaran ekonomi politis tentang kejamnya sistem kapitalis dalam mengeksploitasi buruh. Selanjutnya Marx berpendapat sebagai berikut:

“Para kapitalis menjalankan tipuan yang agak sederhana dengan membayar pekerjanya lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada yang seharusnya mereka terima, karena mereka menerima upah yang lebih rendah daripada nilai yang benar-benar mereka hasilkan dalam satu periode kerja. Nilai-surplus, yang diperoleh dan diinventarisasikan kembali oleh kapitalis, adalah basis bagi seluruh sistem kapitalis<sup>7</sup>.”

<sup>6</sup> Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Cet. 1, (Jakarta: PPM Manajemen, 2008), hlm. 4

<sup>7</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cet Kedua, 2009, hlm. 23

<sup>4</sup> Karen Lebacqz, *Op.Cit.*, hlm. 52

<sup>5</sup> *Ibid* hlm 55

Adanya teori Marx maka timbul *outsourcing* yang tujuannya untuk memberikan lapangan pekerjaan kepada pencari kerja dengan syarat yang telah ditentukan oleh Undang-Undang dan untuk memberikan keadilan kepada pekerja/buruh. Teori Marx sekarang sudah tidak berlaku karena menekan tenaga kerja. Seiring dengan perkembangan jaman pekerja/buruh menuntut keadilan maka munculnya teori keadilan. Teori marx merupakan latar belakang dari teori keadilan. Sekarang yang diterapkan adalah teori keadilan.

Menurut Herman Rajagukguk yang dimaksud dengan *outsourcing* adalah hubungan kerja dimana pekerja/buruh yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak, tetapi kontrak tersebut bukan diberi oleh perusahaan pemberi kerja, melainkan oleh perusahaan penerah tenaga kerja sistem *outsourcing* termasuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*).<sup>8</sup>

#### METODE PENELITIAN

1. Dalam penulisan tesis ini penulis menggunakan metode pendekatan *yuridis normatif* yaitu penelitian dengan mempelajari dan mengkaji buku-buku, peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berhubungan dengan ketenagakerjaan (tenaga kerja *outsourcing*).
2. Dalam rangka menghimpun beberapa data primer dan sekunder secara sistematis maka dalam penelitian ini digunakan dua metode pengumpulan data yaitu: a. Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) penelitian dilakukan dengan mempelajari dan membaca buku-buku, majalah-majalah, media cetak lainnya dan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini (berhubungan dengan ketenagakerjaan), dalam rangka untuk mendapatkan landasan teoritis sebagai dasar dalam melakukan penelitian. Data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka ini dinamakan data sekunder. b. Metode penelitian

Lapangan (*Field Research*) penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data langsung dari pihak yang berkompeten, untuk itu dilakukan metode wawancara dengan para pihak terkait yang berada di lingkungan Perum Percetakan Negara Republik Indonesia (PNRI) dan PT Grabindo. Data yang diperoleh dari masyarakat langsung dinamakan data primer.

3. Adapun teknik pengumpulan data yaitu dengan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku yang berhubungan dengan tenaga kerja *outsourcing*, hasil penelitian yang berwujud laporan, peraturan perundang-undangan. Di dalam penelitian hukum, data sekunder yang terbagi menjadi<sup>9</sup>:
  - 1) Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian antara Perum PNRI dan PT. *Outsourcing* yang ditunjuk.
  - 2) Bahan hukum sekunder yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti literatur kepustakaan berupa buku-buku hukum perburuhan, artikel-artikel tentang perburuhan.
  - 3) Bahan hukum tertier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya bahan dari internet *Kamus Hukum* dan *Kamus Bahasa Indonesia* serta *Ensiklopedi Indonesia* yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.
4. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis, dengan menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dikaitkan dengan teori-teori hukum dalam praktek pelaksanaannya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti melalui metode ini pula, akan menguraikan menggambarkan mengenai fakta-fakta yang secara nyata terjadi sebagai pencerminan terhadap pelaksanaan

<sup>8</sup> Herman Rajagukguk, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet ke-4, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 64.

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 13

dari peraturan perundang-undangan serta asas-asas hukum yang dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaannya dalam masalah tenaga kerja *outsourcing*.

5. Teknik Analisis data. Penggunaan metode penelitiandalampenulisantesisinimenggunakan metode penelitian kualitatif. Data-data yang didapat atau terkumpul dianalisis bersifat kualitatif, yaitu penyajian data dalam analisis dengan cara mengklarifikasikan data yang ada dan dikelompokkan sesuai jenisnya yang diuraikan bersama-sama dan disajikan dalam bentuk kalimat.

## HASIL PENELITIAN

### a. Pengaturan ketenagakerjaan dalam hubungan penempatan tenaga kerja *outsourcing* di Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia

Pengaturan mengenai *outsourcing* terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Disamping itu dalam Pasal 65 (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerja yang dibuat secara tertulis serta Pasal 9 Peraturan menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yang menyatakan bahwa :

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan atas penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan pemborongan sekurang-

kurangnya harus memuat:

- a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak;
- b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

Sesuai Pasal 1320 KUH Perdata perjanjian akan sah apabila terpenuhinya empat syarat :

1. Adanya sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Adanya kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Adanya suatu pokok persoalan tertentu
4. Adanya suatu sebab yang tidak terlarang.

Dalam kontrak *outsourcing* tetap berlaku ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata. Sejalan hal tersebut dalam Pasal 52 ayat(1) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan diatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar

- a. Kesepakatan keduabelah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

Syarat pertama dan syarat kedua disebut sebagai syarat subjektif, karena menyangkut 'orang' atau para pihak, sedangkan syarat ketiga dan syarat keempat disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.

Tidak terpenuhinya syarat subjektif berakibat dapat dibatalkannya sebuah perjanjian oleh salah satu pihak. Artinya sekalipun perjanjian telah ditandatangani maka salah satu pihak yang merasa keberatan atas proses perjanjian itu dapat mengajukan pembatalan isi perjanjian ke Pengadilan. Sedangkan apabila syarat objektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum, artinya isi perjanjian itu tidak membawa akibat apapun terhadap kedua belah pihak karena secara hukum perjanjian itu dianggap tidak pernah ada.

Karena perjanjian *outsourcing* antara perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* dan perusahaan pemberi kerja dianggap tidak pernah ada, sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (8) maka segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan terutama status hubungan kerja termasuk segala konsekwensi atas terjalannya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* beralih kepada perusahaan pemberi kerja selaku pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada saat itu.

Terkait dengan penegakan hukum ketenagakerjaan, sejak diketahui bahwa perjanjian *outsourcing* tersebut tidak memenuhi syarat-syarat objektif, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan selaku penegak hukum ketenagakerjaan dapat memerintahkan perusahaan pemberi kerja untuk segera menjalin hubungan kerja dengan pekerja/buruh dan bertanggungjawab atas pemenuhan hak-hak mereka.

Perusahaan yang dapat melakukan pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh adalah perusahaan yang berbadan hukum, sesuai dengan Pasal 66 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bagi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh disamping harus berbadan hukum juga harus mendapatkan izin operasional dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Tujuan perizinan tersebut selain untuk pengawasan atas pemenuhan syarat-syarat yang ditentukan juga untuk memenuhi administrasi/pendataan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Hal ini sesuai dengan Pasal 12 Permenkertrans Nomor 19 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi persyaratan:

- a. Berbentuk badan hukum;
- b. Memiliki tanda daftar perusahaan;
- c. Memiliki izin usaha;
- d. Memiliki bukti wajib lapor ketenagakerjaan diperusahaan.

Pasal 24 Permenkertrans Nomor 19 Tahun 2012 menyatakan bahwa Perusahaan penyedia jasa

pekerjaan/buruh harus memenuhi persyaratan:

- a. Berbentuk badan hukum PT yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan,
- b. Memiliki tanda daftar perusahaan
- c. Memiliki izin usaha
- d. Memiliki buku wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan
- e. Memiliki izin operasional
- f. Mempunyai kantor dan alamat tetap
- g. Memiliki NPWP atas nama perusahaan.

PT Graha Bintang Indonesia (PT Grabindo) sebagai perusahaan penerima pemborongan (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing*) pada Perum PNRI telah berbadan hukum. PT Grabindo berkedudukan di Jl. Ahmad Yani No. 20 Bekasi telah mendapatkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. AHU-56808.AH.01.02 Tahun 2012, akta pendiriannya dibuat oleh Notaris M.Syarief ST.Djaja,SH, dan memperoleh Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP Nomor 382/13.1.824.51 dan memperoleh Surat Tanda Daftar Perusahaan (TDP) Nomor 0904.1.51.25.48 serta mempunyai NPWP : 02.145.391.5.001.000.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah membatasi pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong. Berdasarkan ketentuan pasal 65 ayat (2) disebutkan pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat:

- 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
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pengguna jasa tenaga kerja tidak boleh menggunakan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Di dalam penjelasan Pasal 66 Undang-Undang nomor 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 pengamanan (*security/ satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/ buruh.

Terkait dengan kegiatan yang dapat di *outsourcing* pekerjaan yang pelaksanaannya sebagian diserahkan kepada perusahaan lain di Perum PNRI adalah kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi hanya pekerjaan penunjang yaitu pekerjaan *cleaning service, office boy, dan gardener*.

#### **b. Pelaksanaan Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia**

Perusahaan dapat menyerahkan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Kontrak *outsourcing* merupakan kesepakatan antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* tentang bisnis *outsourcing*, yang mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban dalam praktik *outsourcing*.

Perum PNRI menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada PT Graha Bintang Indonesia sebagai perusahaan penerima pekerjaan melalui perjanjian kerja secara tertulis. Sebagaimana tertuang dalam Surat Perjanjian Penyediaan jasa *cleaning service* di Lingkungan Perum Percetakan Negara RI Antara Perum Percetakan Negara RI dengan PT Graha Bintang Indonesia Nomor 01. 4 /P/II/ 1/ 2015. Di dalam perjanjian kerja tersebut memuat mengenai :

1. Jangka waktu perjanjian kerja,
2. Tugas dan pekerjaan
3. Jumlah tenaga kerja *outsourcing* yang diperlukan

4. Apabila pekerja/ buruh *outsourcing* tidak masuk bekerja maka harus ada yang menggantikannya.

Dalam hubungan kerja dalam pola *outsourcing* harus merupakan perjanjian kerja tertulis antara tenaga kerja dan penyedia jasa tenaga kerja yang didasarkan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam pasal 65 ayat (5) dan ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur

Pelaksanaan tenaga kerja *outsourcing* di PNRI menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan temuan di lapangan dari hasil wawancara penulis dengan tenaga kerja *outsourcing* di Perum PNRI, hubungan kerja tenaga kerja *cleaning service, office boy, dan gardener* dengan PT Grabindo dilakukan melalui perjanjian secara tertulis dalam bentuk surat perjanjian kerja antara pekerja dengan penyedia jasa tenaga *outsourcing*, dimana dalam surat perjanjian para pekerja dalam hal ini tenaga kerja *cleaning servis, office boy dan gardener* berstatus tenaga kerja (karyawan harian lepas) yang dipekerjakan di lingkungan kantor Perum PNRI, Hal ini tertuang dalam Surat Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu No. 01/CS/GBI/KK-PNRI/2015. Dalam surat perjanjian disebutkan bahwa perjanjian kerja berlaku selama 1 (satu) tahun terhitung dari tanggal 2 Januari 2015 dan berakhir sampai dengan 31 Desember 2015



### c. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* di Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia

Pekerja/buruh *outsourcing* memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. Abdul Khakim pernah mengatakan bahwa hakikat “*hak pekerja/buruh merupakan kewajiban pengusaha*”, dan sebaliknya “*hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja/buruh*”.<sup>10</sup>

Pelaksanaan kewajiban pengusaha terhadap pekerja/buruh *outsourcing* dengan tegas diatur dalam Pasal 65 ayat (4) yang menyebutkan:

Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha sebagai Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d.Pasal 66) konsekwensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti:

- 1) Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6);
- 2) Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12);
- 3) Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31);
- 4) Hak atas Waktu Kerja, waktu istirahat, cuti, kerja lembur, dan upah kerja lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85)
- 5) Hak berkaitan dengan pengupahan (Pasal 88 s.d Pasal 96)

- 6) Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 99 s.d Pasal 101);
- 7) Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta Hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87);
- 8) Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104);
- 9) Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145);
- 10) Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

Hak-hak seperti di atas merupakan hak-hak dasar pekerja/buruh yang tidak semuanya diperoleh pekerja/buruh *outsourcing*. Bila terjadi pemutusan hubungan kerja perusahaan pemakai tenaga kerja *outsourcing* maka tenaga kerja *outsourcing* ini tidak akan mendapatkan hak-hak normatif layaknya tenaga kerja biasa walaupun sudah lama bekerja pada perusahaan pengguna tenaga kerja tersebut.

Hak lainnya seperti Pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja diatur dalam Pasal 156 ayat (3), Uang penggantian perumahan dan pengobatan sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan uang gaji yang dihitung sejak diberhentikan, tenaga kerja *outsourcing* tidak mendapatkan hak tersebut<sup>11</sup>.

Hak-hak yang diperoleh oleh tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di Perum PNRI adalah sebagai berikut:

1. Gajian harian yang dibayar tiap akhir bulan atau awal bulan.
2. Tunjangan Hari Raya.
3. BPJS Ketenagakerjaan.
4. Seragam 1 tahun sekali.

Adapun penerapan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* di Perum PNRI:

#### 1. Penerapan norma kerja

Dalam pelaksanaan *outsourcing* di PNRI tidak terdapat pelanggaran atas norma kerja baik

<sup>10</sup> Sukanto Reksohadiprodjo dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Penerbit: BPFE-Yogyakarta, Cetakan Ketigabelas, 2001, hlm. 258

<sup>11</sup> Laksanto Utomo, *Model Outsource Di Indonesia*, (Jakarta: Media Kampus Indonesia, 2015), hlm. 22.

dalam penerapan waktu kerja, waktu istirahat dan perhitungan upah kerja lembur, penerapan persyaratan pengupahan.

Mengenai hari dan jam kerja telah disepakati hari kerja seminggu ditetapkan sebanyak 6 hari kerja yaitu hari Senin samapai hari Sabtu, untuk jam kerja mulai jam 07.00-18.00. apabila diluar dari ketentuan tersebut dihitung sebagai jam lembur dimana penghitungan jam lembur adalah satu jam pertama =1/173 kali upah

(upah yang dibayarkan sebesar Rp. 2.700.000) perhitungan ini berdasarkan ketentuan Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-102/MEN/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur.

Berbicara Mengenai Jam kerja dan hari kerja yang telah disepakati dan tertulis dalam surat perjanjian kerja (SPK) yang dibuat antara Perum Percetakan Negara dengan PT Graha Bintang Indonesia Hari kerja dalam seminggu ditetapkan sebanyak 6 hari kerja yaitu hari Senin sampai hari Sabtu dengan ketentuan jam kerja yaitu senin-jumat mulai pukul 07.00-17.00, istirahat 1 jam, lembur pukul ke-1 pukul 17.00-18.00 = Rp. 15.000,- dan pukul ke 2 dst yaitu 2 x Rp. 15.000,- = Rp. 30.000,-, hari sabtu mulai pukul 07.00-12.00 (tanpa istirahat), hari minggu libur. Jika dikehendaki masuk hari libur dibayar Rp. 108.000,-/hari.

## 2. Penerapan pengupahan

Berdasarkan Pasal 90 ayat (1) pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Dan didalam Pasal 91 ayat (1) disebutkan bahwa pengaturan upah ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan peraturan perundang-undangan.

Didalam pelaksanaannya di Perum PNRI upah yang dibayarkan kepada tenaga kerja sebesar RP. 2700.000 hal ini telah sesuai dengan UMP DKI Jakarta. Besaran UMP DKI Tahun 2015 yang ditetapkan oleh pemerintah DKI Jakarta sebesar Rp. 2.700.000 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah).

Secara keseluruhan pekerja/buruh outsourcing di Perum PNRI berdasarkan Surat kesepakatan kerja untuk Waktu Tertentu No. 01/CS/GBI/KK-PNRI/20015 yang ditandatangani oleh perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/ buruh menerima upah dengan perincian sebagai berikut:

- Upah/bulan : Rp. 2.700.000,-
- Tunjangan Jabatan : Rp. 800.000,-
- BPJS Ketenagakerjaan : Rp. 103.000.-  
(beban perusahaan) Rp. 50.000,-  
(beban karyawan)
- BPJS Kesehatan klas 3 : Rp. 25.500.-  
(beban perusahaan)
- THR 1 X Upah Pokok atau proporsional.
- Upah akan berkurang seharusnya sebesar Rp 108.000,- jika tidak hadir dengan alasan apapun.
- Jika dibutuhkan bekerja untuk Hari Raya Idul Fitri & Idul Adha dibayar 1,5 upah harian
- Tidak ada cuti bersama (kecuali Idul fitri).

## 3. Penerapan hubungan kerja

Hubungan kerja antara pekerja (*cleaning service*) dengan perusahaan penyedia jasa (dalam hal ini PT. Grabindo) dilakukan melalui perjanjian tertulis berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Perjanjian kerja berlaku untuk jangka waktu selama 1 (satu) tahun. Hal ini tertuang dalam Surat Kesepakatan Kerja untuk waktu tertentu No.01/CS/GBI/KK-PNRI/2015 yang berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dan akan berakhir pada tanggal 31 Desember 2015

## 4. Penerapan jaminan kesehatan kerja

Tenaga kerja *outsourcing* di Perum PNRI memperoleh hak atas jaminan sosial yaitu dibayarkan oleh perusahaan BPJS ketenagakerjaan dan jamsostek kematian. Besarnya pembayaran yaitu :

- BPJS ketenagakerjaan sebesar  
RP 103.000 dibebakan perusahaan  
Rp. 50.000 dibebankan karyawan
- BPJS Kesehatan klas 3  
Rp. 25.000 dibebankan perusahaan

### 5. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang dialami oleh pekerja/ buruh yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau dalam perjalanan pulang ke rumah melalui jalan biasa serta penyakit yang timbul karena hubungan kerja.

Undang-undang telah mewajibkan agar pengusaha selalu mengendalikan kerugian dari kecelakaan serta mengidentifikasi dan menghilangkan resiko yang tidak bisa diterima yang ada di lingkungan kerja, sehingga terjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Perum PNRI menyiapkan anggaran untuk memberikan perlindungan kerja berupa pembayaran atas kejadian kerja yang menimpa tenaga kerja (K3). Dalam tenggang waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam, melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa pekerja buruh kepada instansi yang membidangi ketenagakerjaan dan badan Penyelenggara Jamsostek.

### KESIMPULAN

1. Pengaturan ketenagakerjaan dalam hubungan penempatan tenaga kerja outsourcing di Perum PNRI berdasarkan ketentuan pasal 1320 KUHP data yang mengatur syarat-syarat perjanjian kerja dan Pasal 64 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dengan cara perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyerahan jasa pekerja/ buruh harus dibuat secara tertulis (kontrak) serta Pasal 65 yang mengatur tentang syarat-syarat kerja serta Peraturan Menteri Tenaga kerja Transmigrasi No. 19 Tahun 2002 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan sebagian pekerjaan kepada PT. Grabindo
2. Pelaksanaan tenaga kerja outsourcing di Perum PNRI dengan memberikan peluang kepada perusahaan PT. Grabindo untuk menyediakan tenaga kerja outsourcing yang melakukan pekerjaan dengan membuat perjanjian di

bidang cleaning service.

3. Perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing di Perum PNRI berdasarkan ketentuan Pasal 65 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu sama dengan perlindungan kerja dan syarat syarat kerja pada pemberi perusahaan pemberi kerja atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini Perum PNRI memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja outsourcing dari segala resiko yang ditimbulkan akibat pekerjaan yang dilakukan pekerja/ buruh terdiri dari resiko kesehatan fisik dan mental. Adapun hak-hak yang diperoleh pekerja/buruh tenaga kerja outsourcing adalah gaji bulanan, tunjangan hari raya, BPJS, kesehatan dan seragam tiap tahun.

### SARAN

1. Melihat banyaknya celah-celah yang merupakan ketimpangan dalam sistem hukum ketenagakerjaan, disarankan agar pemerintah segera merevisi berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang inkonsistensi dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman. Misalnya peraturan pada perjanjian kerja dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1), yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu (dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling 3 tahun) tapi dalam prakteknya pekerjaan itu dilakukan secara terus menerus.
2. Sistem Outsourcing, yang dilegalisasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak perlu dihapuskan, karena secara ekonomi, politik dan sosiologis kehadiran sistem outsourcing justru membuka bentuk-bentuk lapangan usaha baru bagi pengusaha-pengusaha nasional ditengah persaingan ekonomi global. Sistem outsourcing juga telah menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi para pencari kerja, mengurangi

jumlah pengangguran dan meningkatkan daya beli masyarakat. Hanya saja diperlukan regulasi outsourcing baru yang dapat melindungi dan berpihak kepada pekerja/buruh, sehingga tingkat kesejahteraan mereka terjamin dan terlindungi sesuai dengan tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan. Dan Tenaga kerja outsourcing seharusnya diberikan gaji yang lebih besar daripada gaji pegawai tetap yang mempunyai uang pesangon dan Jaminan Hari Tua (JHT).

3. Guna melindungi pekerja/buruh outsourcing perlu adanya pengawasan aparat penegak hukum ketenagakerjaan terhadap perusahaan pemberi kerja, perusahaan penerima kerja dalam bentuk pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Lebacqz, Karen. *Teori-Teori Keadilan*, Bandung: Nusamedia, 2004.
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Penerbit Liberty, 1999.
- Rajagukguk, Herman. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet ke-4, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T.Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: Penerbit: BPFE-, Cetakan Ketigabelas, 2001
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali, 1985
- Yasar, Iftida. *Sukses Implementasi Outsourcing*, Cet. I, Jakarta: PPM Manajemen, 2008.

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.