

**“IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN TERHADAP POLA HUBUNGAN HUKUM ANTARA PEKERJA
DENGAN PERUSAHAAN BERBASIS *OUTSOURCING* GUNA MENCAPAI POLA IDEAL
HUBUNGAN KERJA DI PT. SUKSESINDO”**

Pratama Herry Herlambang¹, Yos Johan Utama²

ABSTRAK

Perkembangan kemajuan teknologi dan informasi membuat semakin meningkatnya permintaan pasar dan akan membuat persaingan antara para pelaku ekonomi semakin ketat. Oleh sebab itu maka setiap perusahaan harus membuat sesuatu yang berbeda dan cepat respon agar tetap bisa bertahan. Hal inilah yang membuat perusahaan bergerak cepat dan efisien, salah satunya adalah dengan cara pengalihdayaan tenaga kerja agar tenaga kerja lebih efisien dan lebih produktif.

Pengaturan mengenai pengalihdayaan/*outsourcing* terdapat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan yang menjadi payung hukum bagi perusahaan dan tenaga kerja dalam hak serta kewajiban. Namun, dalam kenyataannya banyak hal yang merugikan khususnya mengenai hak para pekerja. Hak para pekerja seperti upah yang dibawah minimum, Jamsostek yang tidak diberikan, THR yang tidak diberikan dan cuti yang diabaikan. Hal inilah yang menjadi undang-undang ini ditentang oleh para pekerja dan serikat buruh/serikat pekerja.

Tesis ini menganalisis apakah benar bahwa pekerja/buruh tersebut diperlakukan tidak sesuai dengan pola ideal hubungan hukum dengan tidak adanya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh *outsourcing* yang ditinjau dari sudut hukum ketenagakerjaan Indonesia, yakni UU Nomor 13 Tahun 2003.

Metode penelitian ini didasarkan atas data yang terkumpul dari bahan-bahan pustaka (data sekunder) dan lapangan (data primer/data dasar). Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan topik yang dibahas berupa peraturan perundang-undangan, buku, makalah, hasil penelitian, jurnal, majalah, internet, dan sebagainya. Sedangkan data primer atau data dasar penulis dapat dari lapangan yaitu PT. Suksesindo. Data tersebut merupakan sumber utama bagi penulisan tesis ini, yang diperoleh dengan wawancara dan observasi.

Dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa benar pelaksanaan praktek *outsourcing* sangat merugikan pekerja/buruh *outsourcing*, sekalipun pelaksanaan *outsourcing* tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini karena ketidakjelasan perumusan hubungan kerja antara pemberi pekerjaan, penyedia jasa dengan pekerja/buruh *outsourcing*.

Kata Kunci: pola hubungan hukum, perlindungan hukum, *outsourcing*

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum Undip

² Dosen Program Studi Magister Ilmu Hukum Undip

ABSTRACT

Development of technological advances and the increasing demand for information to the market and will create competition among economic actors increasingly stringent. Therefore, each company has to make something different and quick responses in order to survive. This makes the company moved quickly and efficiently, one of which is to Outsourcing labor to labor more efficiently and more productively.

Regulation of Outsourcing / outsourcing contained in the Act No. 13 of 2003 concerning Employment of a legal umbrella for the company and the workforce in the rights and obligations. However, in reality there are many things that hurt particularly the rights of workers. The rights of workers as wages under the minimum, Social Security is not given, THR is not given and time off are ignored. This is the legislation was opposed by workers and trade unions / labor unions.

This thesis analyzes whether it is true that the workers / laborers are not treated in accordance with the ideal pattern of legal relations in the absence of legal protection for workers / labor outsourcing from the viewpoint of Indonesia's labor law, namely Law No. 13 of 2003.

This research method is based on data collected from library materials (secondary data) and field (primary data / data base). Secondary data obtained through library research, by collecting written materials related to the topics covered in the form of legislation, books, papers, studies, journals, magazines, internet, and so forth. While the primary data or data base can be the author of the PT field. Suksesindo. The data is a major source for the writing of this thesis, which was obtained by interview and observation. From the results of the study authors found that the correct implementation of the outsourcing practice is very detrimental to the workers / labor outsourcing, although the implementation of outsourcing has been stipulated in the Employment Act. This is due to uncertainty formulation of labor relations between employers, providers and workers / labor outsourcing.

Keywords: patterns of legal relationships, legal protection, outsourcing

A. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Undang-undang adalah merupakan salah satu bentuk kebijakan publik. Salah satu bentuk kebijakan publik untuk ketenagakerjaan adalah Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003. Tenaga kerja berarti orang yang mampu menghasilkan barang, tenaga atau jasa untuk kebutuhan pribadi maupun orang lain. Dengan pengertian itu tenaga kerja berarti tidak hanya meliputi buruh/pekerja, tetapi juga pengusaha. UU No. 13 Tahun 2003 merupakan undang-undang yang mengatur segala hal mengenai tenaga kerja dan juga hubungan industrial. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Hal yang menjadi menarik adalah ketika pemerintah mengesahkan UU ini, buruh dan pengusaha protes karena pasal-pasal yang tertuang di dalamnya. Meskipun berasal dari serikat buruh, undang-undang ini juga ditentang dari serikat buruh lainnya, yang menjadi masalah adalah pengesahan terhadap penggunaan perusahaan penyedia tenaga kerja atau yang lebih dikenal sebagai dengan *outsourcing* dan PKWT. Sedangkan bagi pengusaha, merasa seperti dibohongi karena upah pesangon yang disepakati ketika pembahasan berbeda dengan yang ada di dalam undang-undang. Selama pembahasan berlangsung, yang lebih banyak meminta pengaturan mengenai *outsourcing* adalah dari tim kecil sendiri, dengan tujuan untuk melindungi buruh. Tim kecil menyadari bahwa *outsourcing* merupakan hal yang tidak bisa dihindari lagi dalam era globalisasi ini, maka yang diperlukan adalah perlindungan dalam bentuk hukum, sehingga buruh tidak lagi diperlakukan secara semena-mena.

Tetapi pada prakteknya, UU No. 13 Tahun 2003 ini memiliki banyak celah, sehingga banyak terjadi pelanggaran terutama pada bidang penggunaan *outsourcing* dan pekerja kontrak. Bagi pengusaha, penggunaan sistem kerja tersebut merupakan salah satu cara untuk menghindari pembayaran pesangon, selain itu juga dapat memotong ongkos produksi dari segi *labor cost*. Pada awal pengesahan, pemerintah tampak pro-buruh karena menaikkan upah pesangon, tetapi pada prakteknya, pemerintah justru tampak menguntungkan pengusaha.

Satu hal yang mendorong penulisan ini, sebelum dan setelah UU No. 13 Tahun 2003 disahkan, pihak buruh dan pengusaha tidak menyetujui beberapa pasal. Bagi pihak buruh, yang tidak disetujui adalah pasal yang mengatur tentang *outsourcing*/pengalihan pekerjaan, penggunaan buruh kontrak/PKWT, Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Perusahaan dan hak buruh (buruh perempuan dan hak mogok). Sedangkan pengusaha, tidak menyetujui besaran uang pesangon.

Praktek *outsourcing* telah berlangsung lama di dunia, bahkan sejak zaman Romawi Kuno, praktek *outsourcing* ini telah berlangsung dengan menyewa tentara bayaran dari daerah lain untuk memenangkan peperangan dengan musuh, Di Indonesia sendiri pun praktek *outsourcing* telah berlangsung lama. Contoh sederhana adalah *outsourcing* pada bidang keamanan. Alih daya satuan pengamanan (satpam) merupakan salah satu jenis *outsourcing*. Dalam sebuah gedung dan perusahaan adalah hal yang biasa apabila menggunakan perusahaan alih daya untuk pengamanan perusahaan tersebut. Ketika menyewa satuan pengamanan (satpam) maka secara otomatis telah meng-*outsourcing*-kan kepada penyedia jasa pengamanan. Adanya konflik kepentingan berkaitan pembuatan kebijakan publik berupa UU No. 13 Tahun 2003, adalah kepentingan pengusaha dan kepentingan buruh. Tetapi kedua pihak yang kepentingannya diatur dalam undang-undang ini, tidak setuju dengan apa yang diatur undang-undang tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas menarik untuk diteliti mengenai *outsourcing* dan dijadikan judul tesis yaitu **“Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Terhadap Pola Hubungan Hukum Antara Pekerja Dengan Perusahaan Berbasis *Outsourcing* Guna Mencapai Pola Ideal Hubungan Kerja di PT. Suksesindo.**

B. Permasalahan

Salah satu tujuan dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah untuk meningkatkan iklim yang sehat bagi investasi sehingga para investor bergairah berinvestasi di Indonesia. Dengan bertambahnya investasi yang masuk ke Indonesia, akan menambah lapangan pekerjaan yang dapat mengurangi angka pengangguran dan akhirnya mengurangi angka kemiskinan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 101 tahun 2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, perusahaan penyedia jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja untuk dipekerjakan di pemberi pekerjaan.

Di perusahaan penyedia pekerja, pekerja menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan pengguna, sedangkan sistem pembayaran upah diberikan perusahaan

pemberi kerja kepada perusahaan penyedia kerja, lalu perusahaan penyedia kerja membayar pekerjanya. Hubungan antara perusahaan pemberi kerja, perusahaan penyedia kerja dan pekerja itu sendiri seharusnya menciptakan *triple alliance* (suatu hubungan yang saling membutuhkan. Namun, dalam kenyataan sering kali terdapat perselisihan.

Permasalahan utama dalam UU No. 13 Tahun 2003 adalah diperbolehkannya sistem *outsourcing* dan sistem kontrak dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia. Semenjak disahkannya undang-undang ini, hampir di semua bidang ketenagakerjaan menggunakan pekerja *outsourcing* dan sistem kontrak. Adanya sistem *outsourcing* dan sistem kontrak, pengusaha tidak perlu memberikan tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pekerja atau buruh tetap, dan juga tidak perlu mengeluarkan pesangon jika mem-PHK para buruh *outsourcing* atau buruh kontrak tersebut, dan sekarang yang dilakukan pengusaha justru lebih parah, yang tadinya hanya menggunakan buruh *outsourcing* pada jenis pekerjaan yang tidak bersentuhan dengan *core* bisnis, sekarang hampir di semua jenis pekerjaan yang ada sekarang, menggunakan sistem kontrak.

Hal yang sama hampir di semua jenis pekerjaan yang ada sekarang menggunakan sistem kontrak. Hal ini juga disebabkan oleh banyaknya celah yang terdapat pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut yang dimanfaatkan oleh para pengusaha, yang lagi-lagi membuat para buruh semakin menderita. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahannya adalah:

1. Bagaimana implementasi pola hubungan kerja berbasis *outsourcing* yang terjadi selama ini?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja dalam *outsourcing*?
3. Bagaimana pola ideal hubungan kerja yang melindungi pekerja dalam hubungan *outsourcing*?

C. Tujuan dan Kontribusi Penelitian

Penelitian dirumuskan untuk mencerminkan arah dan menjabarkan strategi dalam menghadapi fenomena yang muncul dalam penelitian, selain itu dimaksudkan agar penelitian yang dilaksanakan tidak menyimpang dari tujuan semula. Tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi pola hubungan kerja berbasis *outsourcing* yang terjadi selama ini
2. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pekerja dalam *outsourcing*.
3. Untuk membangun pola ideal hubungan kerja yang melindungi pekerja dalam hubungan *outsourcing*.

Secara garis besar kegunaan penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

1. Manfaat Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan di bidang ilmu hukum mengenai sistem kerja *outsourcing*, khususnya mengenai perusahaan penyedia pekerja di PT. Suksesindo.

2. Manfaat Praktis.

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu :

- a. Menambah pengetahuan bagi peneliti selain yang telah diterima dari perkuliahan;
- b. Menambah kajian ilmiah yang diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum dalam bidang Hukum Administrasi mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sistem kerja kontrak dan sistem kerja *outsourcing*;
- c. Hasil penelitian diharapkan memberikan penjelasan kepada masyarakat terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja dan sistem kerja kontrak dan sistem kerja *outsourcing*, selain itu dapat memberikan masukan bagi Pemerintah dalam meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak para pekerja khususnya mengenai kesejahteraannya.

D. Tinjauan Pustaka

Outsourcing adalah pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu. PKWT inilah yang mendasari adanya pekerja kontrak. Secara harfiah dapat diartikan bahwa *outsourcing* sebagai alih daya atau pendelegasian suatu proses bisnis kepada pihak ketiga.

Dalam UU No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* diartikan pengalihan pekerjaan, dimana pekerja yang melakukan pengalihan pekerjaan itu seharusnya menjadi pekerja permanen dari perusahaan yang menjadi penyedia kerja/pekerjaan (*outsourcer*) tersebut. Sedangkan Komang Priambada berpendapat bahwa *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan, divisi ataupun sebuah unit dalam sebuah perusahaan.

Banyak pihak yang menilai pengaturan tentang pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan/*outsourcing* yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan belum jelas dan mengandung kepastian hukum. Masih adanya pasal yang bertentangan/inkonsistensi, yang

apabila dilaksanakan menimbulkan berbagai penafsiran, sehingga jelas tidak memberi jaminan kepastian hukum bagi pekerja/buruh khususnya.

Jenis dari penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yaitu dapat terbagi:

a. Pemborongan Pekerjaan:

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- 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.

Hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan adalah adanya ketentuan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja bagi pekerja pada perusahaan penerima kerja, sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Penyedia Jasa:

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain dapat pula dilakukan dengan sistem penyediaan jasa pekerja/buruh. Jika jenis pertama diistilahkan dengan *outsourcing* pekerjaan, maka jenis kedua ini dapat diistilahkan sebagai *outsourcing* pekerja/buruh.

Perusahaan penyedia jasa pekerja untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dipersyaratkan:

1. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja;
2. perjanjian kerja dapat berupa perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
3. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja;
4. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, dibuat secara tertulis sesuai ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Adapun yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok suatu perusahaan. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja maupun penyelesaian perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

E. Metodologi

Metodologi Penelitian merupakan ilmu mengenai jenjang-jenjang yang harus dilalui dalam suatu proses penelitian. Atau ilmu yang membahas metode ilmiah dalam mencari, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan. Pendapat lain mengatakan bahwa penelitian merupakan cara pengamatan atau inkuiri dan mempunyai tujuan untuk mencari jawaban permasalahan atau proses penemuan, baik *discovery* maupun *invention*. *Discovery* diartikan sebagai hasil temuan yang memang sebetulnya sudah ada, sedangkan *invention* dapat diartikan sebagai penemuan hasil penelitian yang benar-benar baru dengan dukungan fakta.

Pendekatan penelitian hukum dapat dibedakan antara penelitian hukum normatif dan pendekatan penelitian hukum secara sosiologis atau empiris. Sedangkan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian yuridis empiris. Pendekatan yuridis adalah suatu pendekatan yang mengacu pada hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, teori hukum, dan pendapat para sarjana. Aspek yuridis dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pengaturan Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- c. UU No. 2 Tahun 2005 tentang Penetapan PERPU No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pendekatan empiris dilakukan dengan penelitian dengan cara mewawancarai terhadap para pekerja pada perusahaan *outsourcing* di PT. Suksesindo dan mewawancarai pegawai PT. Suksesindo serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kemudian melihat aspek yuridis yaitu hukum positif yang terkait dengan permasalahan yaitu UU No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Penulis berusaha untuk mendapatkan data terkait seakurat mungkin.

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian dan penulisan hukum ini adalah deskriptif analitis yaitu penelitian yang menggambarkan secara lengkap tentang ciri, keadaan, perilaku individu atau kelompok serta gejala berdasarkan fakta yang sebagaimana adanya untuk dianalisis. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Bila dikaitkan dengan *outsourcing*, penelitian deskriptif analitis menggambarkan peraturan yang berlaku dihubungkan dengan teori-teori hukum. Hasil penelitian ini secara dianalisis dengan tujuan menjawab permasalahan-permasalahan yang ada dalam tesis ini.

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Ruang Lingkup Ketenagakerjaan

Pengalihan pekerjaan merujuk pada Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, permasalahan tentang *sales representatives* perbankan, Bank Indonesia selaku bank sentral telah mengeluarkan Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor 13/25/PBI/2011 tanggal 9 Desember 2011 tentang prinsip kehati-hatian bagi Bank Umum yang melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Di dalam Peraturan Bank Indonesia (PBI) tersebut, menyatakan bahwa Kegiatan pokok bank yang tidak bisa dialihdayakan adalah *account officer (AO)*, *customer service*, *teller* dan analisis kredit, sedangkan kegiatan yang bisa dialihdayakan adalah kegiatan penunjang bank, seperti *call center*, *telemarketing*, jasa penagihan dan *sales representative*.

Kewajiban PT. Suksesindo:

- a. Upah yang diberikan Bank International Indonesia (BII) kepada *sales representatives* yang dipekerjakan PT. Suksesindo di Bank International Indonesia (BII) adalah sejumlah Rp. 1.750.000,00 tanpa ada pemotongan untuk Jamsostek dan Pajak Penghasilan (Pph). Upah/*take home pay* yang diberikan tanpa melalui pemotongan untuk pembayaran Jamsostek dan pajak penghasilan karena kewajiban tersebut sudah dibayarkan pihak Bank International Indonesia (BII). Jumlah yang diberikan Bank International Indonesia (BII) jelas diatas upah minimum provinsi (UMP) kota Jakarta yang jumlahnya Rp.1.529.150,00. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka Bank International Indonesia (BII) dan PT. Suksesindo tidak melakukan pelanggaran dalam memberikan upah terhadap para pekerja.

Hal tersebut merupakan *take home pay* yang diberikan, jadi tidak ada tambahan tunjangan lain yang diberikan kepada para pekerja.

- b. PT. Suksesindo selaku pengusaha yang diberikan tanggung jawab untuk memberi jaminan kesehatan kepada para pekerja juga telah memberikan kewajibannya dengan memberikan Jamsostek kepada para pekerja. Jaminan yang diberikan adalah Jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Hal ini dilakukan atas dasar persetujuan antara pekerja dengan PT. Suksesindo pada awal perjanjian. Jumlahnya besaran yang diterima ketika adanya kecelakaan kerja dan pemeliharaan kesehatan adalah yang sesuai dalam ketentuan menurut Jamsostek. Dana yang diberikan kepada Jamsostek berasal dari pemotongan yang telah dilakukan di awal sebelum diberikan kepada pekerja.
- c. Di dalam PT. Suksesindo, hanya ada cuti tahunan yang diberikan apabila pekerja tersebut telah bekerja selama 12 bulan atau 1 tahun secara terus menerus tanpa putus. Permohonan cuti diajukan 30 hari atau satu bulan sebelum tanggal permohonan cuti dengan harus ada persetujuan Bank International Indonesia dan tanpa ada penggantian uang.
- d. THR yang dilakukan oleh PT. Suksesindo kepada para pekerja diberikan 1 (satu) minggu sebelum hari raya keagamaan masing-masing pekerja, yaitu: idul fitri bagi yang beragama islam, natal bagi yang beragama kristen, nyepi bagi yang beragama hindu dan waisak bagi yang beragama budha. Pemberian THR dilakukan dalam bentuk uang tunai dan ditransfer kepada masing-masing pekerja yang besarnya telah disesuaikan dengan masa kerja para pekerja tersebut.
- e. Proses terjadinya hubungan kerja dapat diketahui bahwa pekerja memohon pada pengusaha agar dapat diterima dan dilaksanakan pekerja dengan mengadakan perjanjian tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini dapat diterima maka timbul hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Berikut adalah kewajiban pekerja:
 - 1) mengikuti perintah dari pengusaha secara benar dan bertanggung jawab.
 - 2) melaksanakan pekerjaan dengan baik.
 - 3) mematuhi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.Di PT. Suksesindo, kewajiban para pekerja serta hak para pengusaha terdapat dalam perjanjian kerja antara PT. Suksesindo dengan para pekerja yang baru diterima oleh perusahaan untuk ditempatkan di salah satu cabang Bank International Indonesia (BII). Di

dalam perjanjian kerja tersebut, terdapat klausul yang menjelaskan mengenai kewajiban dari para pekerja dan pekerja harus mematuhi serta menjalaninya dengan baik dan benar.

Berikut adalah kewajiban pekerja terhadap PT. Suksesindo:

- 1) *Sales Representatives* adalah jenis pekerjaan yang berfungsi untuk mencari nasabah yang ingin menginvestasikan uang kepada Bank International Indonesia (BII), baik dalam bentuk deposito maupun tabungan ataupun bentuk investasi lain. Sesuai dengan Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor 13/25/PBI/2011 tanggal 9 Desember 2011 tentang prinsip kehati-hatian bagi Bank Umum yang melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain, yang menyatakan bahwa *sales representatives* boleh dialihdayakan. Maka Bank International Indonesia (BII) mempercayakan PT. Suksesindo untuk mencari pekerja dalam bidang tersebut. Berdasarkan lampiran perjanjian kerja antara PT. Suksesindo dengan pekerja yang akan ditempatkan di Bank International Indonesia (BII). Para *sales representatives* harus mencari nasabah sesuai target yang telah ditetapkan oleh pihak Bank International Indonesia (BII), yaitu:

- 1) Target : Rp. 400.000.000,00 / bulan
- 2) Giro : Rp. 8.000.000,00
- 3) Deposito : Rp. 152.000.000,00
- 4) Tabungan : Rp. 240.000.000,00

Target tersebut harus dipenuhi oleh para pekerja untuk bisa tetap bekerja.

- 2) Para pekerja wajib menjaga dan memegang teguh kerahasiaan PT. Suksesindo dan atau Bank International Indonesia (BII) dengan tidak memberikan keterangan dalam bentuk apapun dan kepada siapapun tentang hal-hal yang bersifat rahasia atau yang sepatutnya dirahasiakan dari apa yang diketahui atau sepatutnya diketahui tanpa persetujuan tertulis dari PT. Suksesindo dan atau Bank International Indonesia (BII). Para pekerja terikat ketentuan Rahasia Bank sebagaimana yang diatur didalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang Perbankan yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998.

- 3) Selain kewajiban pekerjaan yang dibebankan terhadap para pekerja, ada kewajiban moral yang harus dilakukan. Maka terdapat hal-hal yang dilarang para pekerja selama bekerja pada PT. Suksesindo. Hal-hal tersebut adalah:
1. memakai narkotika dan obat-obat terlarang
 2. terlibat dalam tindakan kriminal atau pidana.
 3. membocorkan rahasia bank
 4. melakukan tindakan asusila.
 5. menerima imbalan dari nasabah Bank International Indonesia (BII).

B. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja *Outsourcing*

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan yang muncul adalah:

- a) perselisihan hak: perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b) perselisihan kepentingan: perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c) perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK): perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) terbagi dalam dua jalur, yaitu:

- a) Luar Pengadilan:
 - 1) Perundingan Bipartit: perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial

(Pasal 1 angka 10 UU PPHI). Perundingan tersebut dilakukan oleh para pihak secara langsung, baik di dalam maupun di luar perusahaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.

- 2) **Konsiliasi:** penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13 UU PPHI).
- 3) **Arbitrase:** penyelesaian perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 15 UU PPHI).
- 4) **Mediasi:** penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral (Pasal 1 angka 11 UU PPHI).

b) Jalur Melalui Pengadilan:

1) Pengadilan Tingkat Pertama:

Pengadilan tingkat pertama berada di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di setiap ibu kota provinsi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata pada umumnya yang mengacu pada HIR/RBg, terkecuali yang sudah diatur khusus dalam UU PPHI. Pengaturan khusus dimaksud, antara lain terdapat dalam Pasal 57, 58, 60, 63, 81, 83, 84 dan 87 UU PPHI.

Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tidak ada upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi jenjang penyelesaian yang berkepanjangan. Disamping itu, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mengenal gugatan administrasi ke pengadilan tata usaha negara sebagaimana sistem lama yang membuat penyelesaian perselisihan semakin tidak menentu,

Upaya hukum kasasi langsung diajukan Mahkamah Agung, itupun dibatasi khusus terhadap putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

2) Pengadilan Tingkat Kasasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan secara yuridis dilakukan dengan asas cepat, tepat, adil dan murah. Hal ini tentu sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman. Tidak adanya upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi terhadap putusan hakim tingkat Pengadilan Negeri tetapi langsung upaya kasasi ke Mahkamah Agung, itupun hanya menyangkut putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh/serikat pekerja dalam satu perusahaan tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

Jika ada perselisihan antara perusahaan *outsourcing*, seperti PT. Suksesindo dengan pekerja maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan jalur melalui pengadilan tingkat pertama. Hal tersebut terdapat dalam perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing* pada saat awal pekerja diterima oleh perusahaan *outsourcing*.

C. Pola Ideal Hubungan Kerja yang Melindungi Pekerja Dalam Hubungan *Outsourcing*

1. Kesejahteraan Tenaga Kerja

a) upah yang layak: mengenai pengupahan yang layak, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur dalam Pasal 89 ayat 1, yang disebutkan bahwa upah minimum ditentukan oleh provinsi atau kabupaten kota. Oleh sebab itu maka, para pengusaha harus menaati undang-undang ini untuk pelaksanaan suatu pekerjaan. Baik untuk pekerja tetap, kontrak maupun *outsourcing*. Selain UU Ketenagakerjaan, untuk pekerja *outsourcing* di bidang perbankan, maka ada Peraturan Bank Indonesia No. 13/25/PBI/2011 tentang Prinsip Kehati-hatian Bagi Bank Umum yang Melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Di dalam peraturan Bank Indonesia tersebut, mengenai pengupahan terdapat dalam Pasal 10 ayat 2 butir 4, yaitu kewajiban bank dan perusahaan penyedia tenaga kerja untuk melaksanakan kewajiban sesuai undang-undang.

b) Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, ruang lingkup program Jamsostek meliputi:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja.
- 2) Jaminan Kematian.
- 3) Jaminan Hari Tua.

4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang berbentuk Program Jaminan Tenaga Kerja yang dicanangkan oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha, apabila di dalam pelaksanaannya telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjaannya sebesar 1 (satu) juta rupiah untuk setiap bulannya.

Adapun pada dasarnya Program Jaminan Tenaga Kerja ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

- c) Berdasarkan Undang-Undang no. 13 tahun 2003, hanya karyawan yang sudah bekerja minimal 12 bulan yang berhak mendapat cuti tahunan 12 hari. Tetapi disebutkan juga dalam undang-undang tersebut bahwa pelaksanaan dari tahunan ditentukan dari perjanjian kerja bersama dan/atau peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja. Artinya, cuti tersebut bergantung dari kesepakatan antara karyawan dengan pengusaha. Pada situasi ini, keberadaan dan pelaksanaan cuti bergantung pada negosiasi personal masing-masing karyawan dengan pengusaha. Hal yang memungkinkan perusahaan tersebut dapat memberikan cuti bekerja 1 hari setiap bulannya, pelaksanaan dari cuti tahunan 12 hari yang diatur oleh Undang-Undang No. 13 tahun 2003 ditentukan dari perjanjian kerja antara pengusaha dan karyawan. Maka kebijakan akumulasi cuti tahun lalu dengan cuti tahun yang sedang berjalan akan bergantung pada negosiasi karyawan kepada perusahaan.
- d) Pemerintah meminta pengusaha membayar tunjangan hari raya selambatnya tujuh hari sebelum Lebaran. Namun, pengurus serikat pekerja meminta pemerintah mengawasi lebih ketat pengusaha *outsourcing* agar membayar THR pekerjanya. Pemberian THR keagamaan bagi pekerja/buruh di perusahaan diatur dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No PER.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. Pengusaha wajib memberikan THR keagamaan kepada pekerja yang bekerja tiga bulan atau lebih secara terus-menerus.

2. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pemerintah mengeluarkan peraturan tentang pengawasan tenaga kerja pada tahun 1948, yaitu Undang-Undang No. 23 Tahun 1948 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951. Pengawasan ketenagakerjaan dalam UU ini lebih luas lagi, bukan hanya mengontrol implementasi aturan-aturan ketenagakerjaan, tetapi juga untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan para pekerja sebagai dasar bagi pembentukan peraturan-peraturan yang baru.

Secara umum, terdapat dua bentuk pengawasan yaitu:

- a) Pengawasan preventif: pengawasan yang dilakukan sebelum terjadinya penyelewengan-penyelewengan, kesalahan-kesalahan, dan sebelum suatu pekerjaan dilaksanakan dengan memberi pedoman-pedoman pelaksanaan.
- b) Pengawasan yang dilakukan sesudah rencana dilakukan, dengan kata lain berkenaan dengan hasil-hasil yang dicapai, dinilai/diukur. Jadi, pengawasan ini dilakukan setelah adanya kesalahan atau penyimpangan.

3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

K3 dimaksudkan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. UU Ketenagakerjaan mengamanatkan agar perlindungan K3 diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Tujuan dan sasaran dari SMK3 adalah terciptanya sistem K3 di tempat kerja yang melibatkan segala pihak, sehingga dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Alasan penerapan SMK3 karena SMK3 bukan hanya tuntutan pemerintah, masyarakat dan pasar, atau dunia internasional saja, tetapi juga tanggung jawab pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya.

KESIMPULAN

- 1) Pola hubungan kerja berbasis *outsourcing* yang terjadi selama ini adalah pekerjaan yang bersifat penunjang suatu perusahaan yang dialihdayakan kepada perusahaan lain, seperti *funding marketing* pada suatu bank. Status pekerja tersebut adalah pekerja perusahaan alih daya yang ditempatkan di perusahaan *principle*. Hal tersebut diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Bank Indonesia (PBI) No. 13/25/PBI/2011 tanggal 9 Desember 2011 tentang prinsip kehati-hatian bagi Bank Umum yang melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain. Sedangkan perjanjian kerja yang dipakai adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), di dalam PKWT berisi:
 - a) Hak Pekerja: 1) upah
 - 2) hak cuti
 - 3) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)
 - 4) Tunjangan Hari Raya (THR)
 - b) Kewajiban Pekerja: 1) melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan
 - 2) menjaga kerahasiaan bank.
 - 3) tidak melakukan hal-hal yang dilarang di dalam PKWT
- 2) Dasar perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat oleh perusahaan dan ditandatangani oleh pekerja *outsourcing* serta perusahaan *outsourcing* setelah pekerja diterima perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa di dalam PKWT telah ada hak dan kewajiban para pekerja serta hak dan kewajiban perusahaan. Apabila ada perselisihan antara pekerja, serikat pekerja dengan perusahaan, maka akan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat PKWT ditandatangani.
- 3) Pola ideal hubungan kerja yang melindungi pekerja dalam hubungan *outsourcing* adalah:
 - a) para pekerja mendapatkan kesejahteraan, yaitu:
 - 1) upah yang layak
 - 2) hak cuti
 - 3) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)
 - 4) Tunjangan Hari Raya (THR)
 - b) pengawasan ketenagakerjaan adalah tugas yang diemban oleh instansi ketenagakerjaan untuk menjamin dilaksanakannya peraturan perlindungan kerja.
 - c) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan jenis perlindungan preventif yang diterapkan untuk mencegah timbulnya kecelakaan, dan penyakit kerja. Perlindungan kerja harus mencakup: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat. Oleh sebab itu

maka perlu dilaksanakan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yaitu meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya dalam rangka pengendalian risiko guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

SARAN

- 1) Melakukan revisi terhadap Peraturan Bank Indonesia (PBI) Nomor 13/25/PBI/2011 tanggal 9 Desember 2011 tentang prinsip kehati-hatian bagi Bank Umum yang melakukan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Pihak Lain yang menjadikan *Funding Marketing* bisa dialihkan karena fungsi bank adalah menghimpun dana maka *funding marketing* masuk kedalam *core bussiness* bank.
- 2) Pemerintah harus selalu melakukan pengawasan terhadap perusahaan penyedia tenaga kerja yang akan dibuat serta yang telah berjalan. Bagi perusahaan yang akan dibuat maka perlu ada syarat-syarat yang ketat dalam pendirian perusahaan tersebut.
- 3) Bagi Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), perlu menjunjung tinggi hak para pekerja dan tidak membela perusahaan yang salah. Hal ini baik karena dengan adanya pekerjaan maka akan meminimalisir tindak kejahatan yang ada di Indonesia serta mengurangi tingkat kemiskinan di Indonesia. Namun, apabila PPHI membela kepentingan perusahaan besar maka akan banyak pelanggaran yang dibuat oleh perusahaan.
 1. Abdul Khakim, Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2010)
 2. Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009)
 3. Abdul, Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2007)
 4. Agusmidah, Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010)
 5. Ammirudin, dan Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2004)
 6. Andrian, Sutedi, Hukum perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)
 7. Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, (Sinar grafika, 2009)

8. Bambang Waluyo, Penelitian Hukum dalam Praktek, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002)
9. Candra Suwondo, Outsourcing, Implementasi di Indonesia, (Jakarta: Gramedia, 2004)
10. Djoko Triyanto, Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi, (Bandung: Mandar Maju, 2004)
11. Edi Suharto, Analisis Kebijakan Publik: Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial, (Bandung: Alfabeta, 2005)
12. FX Djumiadji, Perjanjian Pemborongan, (Jakarta : Penerbit Bina Aksara, 1987)
13. Hari Supriyanto, Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik, Studi Hukum Perburuhan di Indonesia, (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2004)
14. Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, (Jakarta: Djambatan, 2001)
15. Jafar Suryomenggolo, Dinamika Perumusan UU Ketenagakerjaan dan RUU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Apa, Siapa, dan Bagaimana, (Jakarta: TURC, cet II 2007)
16. Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
17. Lalu Husni, Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, (Jakarta: Rajawali Press, 2004)
18. Libertus Jehani, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK (Jakarta : Visimedia, 2006)
19. M. Yahya Harahap, Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa, (Bandung: PT. Citra Aditya, 1997)
20. Much. Nurrahmad, Panduan Membuat Peraturan dan Perjanjian dalam Perusahaan, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2011)
21. Muchammad, Nurachmad, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (*outsourcing*), (Jakarta: Visimedia, 2009)
22. Muchtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, Konflik Kepentingan *Outsourcing* Dan Kontrak Dalam UU No.13 Tahun 2003, (Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010)

23. Moh. Nazir, Metode Penelitian, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003)
24. Mohammad Sadli, Ekonomi Indonesia di Era Politik Baru, (Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2002)
25. Nurul, Zuriyah, Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
26. Nyoman Serikat Putra Jaya, Beberapa Pemikiran ke Arah Pengembangan Hukum Pidana, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2008)
27. R. Subekti, Hukum Perjanjian, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005)
28. Rianto Adi, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, (Granit: 2004)
29. Ronny Hanitijo Soemitro, SH., Metodologi Penelitian Hukum dan Jurismetri, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983)
30. Soedarjadi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008)
31. Soerjono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia Press, 1986)
32. Soerjono, Soekanto, Pokok-Pokok Sosiologi Hukum, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1980)
33. Sonhaji, “Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (, Majalah Masalah-Masalah Hukum Vol. 36 No. 2 April-Juni 2007, Fakultas Hukum Universitas Diponegoro)
34. Sri Redjeki Hartono, Hukum Ekonomi Indonesia, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007)
35. Sukardi, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004)
36. Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta : Raja Grafindo, 1993)