

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN *OUTSOURCING* TERHADAP
PERBUATAN PEKERJA YANG
MERUGIKAN PERUSAHAAN PEMBERI PEKERJAAN**

Oleh:

¹⁾Ramoti Taori Menauli P.J Silalahi; ²⁾Japansen Sinaga

¹⁾Mahasiswa Fakultas Hukum Prodi Hukum UPH Kampus Medan; ²⁾Dosen Fakultas
Hukum Prodi Hukum UPH Kampus Medan

Abstract

This study aims to identify and describe the responsibilities of outsourced companies to outsourced workers in the event of a dispute resulting from the outsourced worker's actions that harm the employer. This research is a normative legal research. The type of data in this research is secondary data. Data collection techniques with literature studies and document studies of Worker Service Provider Agreements (PPJP) and Specific Time Work Agreements (PKWT). This study uses a statutory approach and a conceptual approach, the method of analysis is qualitative. The results of the study, if a dispute occurs in the PPJP due to the actions of the outsourced worker which harms the employer or other party, the outsourced company is responsible based on Article 1367 of the Civil Code, whereas in PKWT it is the outsourced worker who is responsible, not the outsourced company, thus actually the responsibility lies with the outsourced worker.

Keywords: Outsourcing System, Worker Service Provider Agreement, Responsibilities

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap pekerja *outsourc*e apabila terjadi perselisihan akibat perbuatan pekerja *outsourc*e yang merugikan perusahaan pemberi pekerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan dan studi dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Penelitian ini menggunakan pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual, metode analisisnya adalah kualitatif. Hasil penelitian, apabila terjadi perselisihan dalam PPJP akibat perbuatan pekerja *outsourc*e yang merugikan perusahaan pemberi pekerjaan atau pihak lain, yang bertanggung jawab adalah perusahaan *outsourcing* berdasarkan Pasal 1367 KUHPerdara, sedangkan apabila didasarkan PKWT yang bertanggung jawab adalah pekerja *outsourc*e, bukan perusahaan *outsourcing*, dengan demikian sebenarnya tanggung jawab ada pada pekerja *outsourc*e.

Kata kunci : Sistem *Outsourcing*, Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja, Tanggung Jawab

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi dunia, khususnya ekonomi pasar akan mempengaruhi bentuk-bentuk hubungan kerja yang semakin beragam dan semakin fleksibel. Di era globalisasi, arah pembentukan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh kecenderungan pasar yang ada, dimana hubungan

kerja diarahkan pada sistem kerja fleksibel, indikasinya adalah legalisasi terhadap sistem kerja kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian penyerahan sebagian pekerjaan (*outsourcing*), namun dalam penerapannya fleksibilitas ketenagakerjaan masih menjadi polemik di Indonesia.¹

Dewasa ini kondisi perekonomian Indonesia semakin kompetitif. Hal ini menjadi perhatian khusus bagi pemerintah dan pelaku usaha untuk lebih kreatif dalam menciptakan iklim usaha. Salah satu upaya yang dilakukan untuk menghadapi kondisi ini pengusaha harus dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Caranya antara lain adalah dengan memanfaatkan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa *outsourcing* atau penyedia jasa pekerja. 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. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).² Dengan sistem *outsourcing*, perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan bersangkutan.

Outsourcing (alih daya) dapat pula diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. *Outsourcing* memiliki peran yang sangat berarti bagi para pencari kerja sebab akan memberi kemudahan dalam mendapatkan pekerjaan. Ketika para pencari kerja membutuhkan pekerjaan, maka perusahaan *outsourcing* akan segera mencarikan atau memberikan pekerjaan dengan kriteria tertentu yang sesuai

¹ Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta : PT. Sofmedia, hlm. 359.

² Wirawan, "Apa yang dimaksud dengan sistem *outsourcing*?", Rubrik Hukum Teropong, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 17.44wib

dengan permintaan perusahaan pengguna jasa mereka.³ Salah satu perusahaan yang menggunakan pekerja *outsourc* adalah PT. Graha Sarana Duta sesuai perjanjian penyedia jasa pekerja dengan PT. Humanika Sarana Mandiri.

Sistem *outsourcing* melibatkan tiga pihak terkait hubungan hukum yaitu antara perusahaan penyedia jasa pekerja (selanjutnya disebut perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja, perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi pekerjaan (*user*), dan juga perusahaan pemberi pekerjaan (*user*) dengan pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan pertanggung jawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya. Permasalahan akan timbul apabila pekerja tersebut melakukan perbuatan yang dapat merugikan perusahaan *user* ataupun bagi pihak lain, sehingga hal ini dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial dalam bidang penyediaan jasa pekerja.

Permasalahan di atas menunjukkan perlunya penelitian topik ini dikarenakan banyak yang menjadi simpang siur mengenai status dari pekerja *outsourc* sehingga dapat menimbulkan ketidakpastian siapa yang bertanggung jawab ketika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan pemberi kerja, dan bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan. Judul penelitian ini adalah “Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* Terhadap Perbuatan Pekerja *Outsourc* Yang Merugikan Perusahaan *User* (Studi Dokumen Perjanjian Penyediaan Jasa Tenaga Kerja di PT. Graha Sarana Duta)”.

2. Rumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah yang dikaji yaitu bagaimana tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap perbuatan pekerja *outsourc* yang merugikan perusahaan *user*?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan *outsourcing* terhadap perbuatan pekerja *outsourc* yang merugikan perusahaan *user*.

³Pan Mohamad Faiz, “*Outsourcing* (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)”, <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 18.00wib

4. Manfaat Penelitian

Kajian penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

- a. Menjadi sumber informasi bagi pembaca, terutama bagi masyarakat yang terlibat dalam system *outsourcing*, baik pengusaha penyedia jasa, perusahaan pengguna (*user*) maupun pekerja.
- b. Menjadi referensi atau sumber pemikiran bagi peneliti yang akan membahas juga mengenai sistem *outsourcing*.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian *Outsourcing*

Maurice Greaver mengartikan *outsourcing* sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), dimana tindakan ini terkait dalam suatu kontrak kerja sama. Dapat juga dikatakan *outsourcing* sebagai penyerahan kegiatan perusahaan, baik sebagian maupun secara menyeluruh kepada pihak lain yang tertuang dalam kontak perjanjian.⁴ Pendapat lainnya, *outsourcing* atau alih daya adalah pemanfaatan tenaga kerja dengan cara memborongkan atau memindahkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan atau kegiatan perusahaan dari perusahaan induk yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain sebagai penyedia tenaga kerja dalam bentuk ikatan kontrak kerja sama.⁵

Definisi *outsourcing* tidak terdapat dalam UUK, tetapi secara implisit tersirat dalam ketentuan Pasal 64 UUK: “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Ada beberapa pendapat ahli hukum mengenai pengertian *outsourcing* yakni sebagai berikut :⁶

1. Husni berpendapat *outsourcing* adalah “pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja”.

⁴ Iftida Yasar, 2008 *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta : PPM, Jakarta, hlm. 3

⁵<https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 18.00 wib.

⁶<https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 18.00 wib.

2. Jehani mengemukakan *outsourcing* merupakan “bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut”.
3. Menurut Tunggal, *outsourcing* adalah “pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak”.
4. Soewondo menyatakan *outsourcing* adalah “pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*).”
5. Menurut Tambusai, *outsourcing* adalah “memborongkan satu bagian atau beberapa bagian dari kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain”.
6. Indra Tjandrasariningsih dkk. mengatakan *outsourcing* adalah “sebuah upaya mengalihkan pekerjaan atau jasa ke pihak ketiga.”⁷

2. Keuntungan dan kelemahan Sistem *Outsourcing*

Alasan utama penggunaan sistem kerja *outsourcing* adalah :

1. Meningkatkan konsentrasi bisnis. Kegiatan operasional telah dilimpahkan kepada pihak lain.
2. Membagi resiko operasional. *Outsourcing* membuat risiko operasional perusahaan bisa terbagi kepada pihak lain.
3. Sumber daya perusahaan yang ada bisa dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lainnya.
4. Efisiensi biaya. Pemanfaatan dana yang sebelumnya digunakan untuk investasi bisa difungsikan sebagai biaya operasional.
5. Memperkerjakan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten karena tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan *outsourcing* adalah tenaga yang sudah terlatih dan kompeten di bidangnya.
6. Mekanisme kontrol menjadi lebih baik.⁸

Sistem ini memiliki keuntungan dan kekurangan, dimana keuntungannya adalah pekerja yang ditempatkan di perusahaan yang membutuhkan pekerja telah memperoleh pekerjaan. Keuntungan bagi perusahaan penyedia jasa, bahwa perusahaan itu akan menerima keuntungan dalam lingkup hubungan kerja dan aspek-aspek kerjanya.

Di sisi lain, penggunaan buruh kontrak dan *outsourcing* telah menciptakan hubungan buruh-majikan yang lebih kompleks dan memunculkan diferensiasi atau pembedaan buruh dalam satu perusahaan berdasarkan status hubungan kerja: buruh tetap, buruh kontrak dan buruh *outsourcing* untuk melakukan pekerjaan

⁷Indra Tjandrasariningsih dkk, 2010, “*Diskriminatif dan Eksploitatif (Praktek Kerja Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal Di Indonesia)*”, Bandung: Akatiga-FSPMI-FES, hlm. 29.

⁸Hadi Setia Tunggal, 2013, *Pokok-Pokok Outsourcing*, Jakarta: Harvarindo, hlm. 19.

yang sama. Perbedaan tersebut juga membawa efek fragmentatif yang menyebabkan munculnya pengelompokan buruh berdasarkan status hubungan kerja yang lebih jauh berdampak terhadap keanggotaan dan kekuatan serikat buruh.⁹

3. Persyaratan *Outsourcing*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, yang populer disebut *outsourcing*.¹⁰ Pengaturan hukum *outsourcing* (alih daya) di Indonesia diatur dalam Pasal 64 dan Pasal 66 UUK. Pasal 64 menyebutkan “perusahaan dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis”.¹¹

Syarat-syarat penyerahan pekerjaan melalui penyediaan jasa pekerja diatur Pasal 66 UU Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:¹²

- Ayat (1): Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi 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.
- Ayat (2): Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
- a) Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
 - b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak.
 - c) Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

⁹Indra Tjandrasariningsih dkk, *Op.Cit.*, hlm.30

¹⁰Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 54.

¹¹Amin Widjaja Tunggal, 2015, *Business Process Outsourcing*, Jakarta: Harvindo, hlm. 42

¹² *Ibid.*

- d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.

Ayat (3): Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Ayat (4): Dalam hal tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan jasa penyedia pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

Ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan diatur lebih lanjut oleh Permenakertrans RI No. 19 Tahun 2012, khususnya ketentuan Pasal 17 sampai dengan Pasal 32, pada pokoknya sebagai berikut :

a. Syarat Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (Perusahaan *Outsourcing*):

- 1) Berbentuk badan hukum PT yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 2) Memiliki Tanda Daftar Perusahaan;
- 3) Memiliki Izin Operasional;
- 4) Memiliki Bukti wajib Laporan Ketenagakerjaan di perusahaan;
- 5) Memiliki kantor dan alamat tetap; dan
- 6) Mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) atas nama perusahaan.

b. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus merupakan kegiatan penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi :

- 1) Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- 2) Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- 3) Usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan);
- 4) Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- 5) Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dilarang menyerahkan sebagian atau seluruh pekerjaan yang diperjanjikan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain.

c. Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja harus berbentuk tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- 2) Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi pekerjaan dalam hal terjadi pergantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

- 3) Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan berdasarkan PKWTT atau PKWT.

PPJP harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pekerjaan dilaksanakan. Selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan:

- 1) Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
- 2) Draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang.¹³ Dalam penelitian ilmu hukum normatif yang dikaji adalah bahan hukum yang berisi aturan-aturan yang bersifat normatif. Bahan-bahan hukum tersebut terdiri dari: Peraturan perundang-undangan; Yurisprudensi; Traktat, Konvensi yang telah diratifikasi; Perjanjian-perjanjian keperdataan para pihak; dan Buku-buku ilmu hukum; Jurnal-jurnal hukum; Laporan penelitian ilmu hukum, Artikel ilmu hukum; Bahan seminar, lokakarya dan sebagainya.¹⁴

Teknik pengumpulan datanya adalah dengan studi kepustakaan dan studi dokumen Perjanjian Penyedia Jasa Pekerja antara Perusahaan *User* dengan Perusahaan Penerima Pekerjaan (Perusahaan *Outsourcing*) dan Perjanjian Kerja antara Perusahaan Penyedia Pekerja dengan Pekerja. Untuk penelitian ini, penulis mengambil contoh dokumen Perjanjian Pengadaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja *Housekeeping*, Parkir dan Teknisi Tahun 2019-2020 Area I antara PT. Graha Sarana Duta (Perusahaan Pemberi Pekerjaan) dengan PT. Humanika Sarana Mandiri (Perusahaan *Outsourcing*/Penerima Pekerjaan) dan PKWT antara PT. Humanika Sarana Mandiri dengan salah seorang Pekerja/Buruh *outsourcing*.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Data sekunder berupa bahan hukum primer yakni ketentuan perundang-undangan tentang sistem

¹³Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 53.

¹⁴Bahder Johan Nasution, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Jambi: Mandar Maju, hlm. 86.

outsourcing dan hubungan hukum antara ketiga pihak, perusahaan *outsourcing*, perusahaan pemberi pekerjaan dan pekerja dianalisis secara kualitatif dengan menginterpretasikan dalam bentuk kalimat secara terperinci dan sistematis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang penulis peroleh berupa perjanjian yang diperlukan, yaitu Perjanjian Pengadaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja *Housekeeping*, Parkir dan Teknisi Tahun 2019-2020 antara PT. Graha Sarana Duta (Perusahaan Pemberi Pekerjaan/*User*) dengan PT. Humanika Sarana Mandiri (Perusahaan *Outsourcing*/Penerima Pekerjaan) selanjutnya disebut PPJP, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. Humanika Sarana Mandiri dengan salah seorang Pekerja *outsourc*.

Hubungan hukum antara Perusahaan *User* dengan Perusahaan *Outsourcing* bukan hubungan kerja tetapi hubungan kerjasama. Hubungan antara Perusahaan *Outsourcing* dengan Pekerja adalah hubungan kerja, sedangkan hubungan kerja antara Perusahaan Pemberi Kerja (*User*) dengan Pekerja tidak ada, sebab status Pekerja adalah bukan Pekerja dari Perusahaan *Outsourcing*.

1. Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* terhadap Pekerja *Outsource* berdasarkan PPJP.

Pekerja dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan tidak memiliki hubungan kerja ataupun hubungan hukum yang didasarkan suatu perjanjian, akan tetapi adanya pekerjaan yang akan dilakukan oleh Pekerja di Perusahaan *User* adalah didasarkan pada PPJP. Status Pekerja *outsourc* ini jelas tertera di dalam Pasal 1 angka 3 PPJP yang berbunyi :”Pekerja adalah Petugas atau tenaga kerja *housekeeping*, parkir dan teknisi yang dikelola MITRA (Perusahaan *Outsourcing*) dan bekerja di lokasi GSD (Pemberi Pekerjaan) atau di lingkungan yang dikelola oleh GSD. Pada Pasal 6 ayat (1) PPJP yang berbunyi : “Status Pekerja dan hubungan kerja Pekerja yang disediakan oleh MITRA (Perusahaan *Outsourcing*) berdasarkan perjanjian ini adalah pekerja yang terikat dan sepenuhnya mempunyai hubungan hukum ketenagakerjaan dengan MITRA (Perusahaan *Outsourcing*), bukan dengan GSD (Perusahaan *User*).

Tanggung jawab Perusahaan *Outsourcing* terhadap pekerja timbul dari kewajibannya yang termuat dalam PPJP. Berikut akan dianalisis kewajiban tersebut sebagaimana tabel berikut :

Tabel 1. Tanggung jawab/Kewajiban Perusahaan *Outsourcing* Dalam PPJP

Pasal	Jenis Tanggung Jawab/Kewajiban
5 (1) huruf c dan d	<p>Kualitas Tenaga kerja: Berkewajiban menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan/keahlian dan pengalaman profesional yang memadai.</p> <p>Berkewajiban mengganti Pekerja dalam 1 x 24 jam terhitung sejak surat permintaan Perusahaan Pemberi Pekerjaan diterbitkan, jika menurut pertimbangan Pemberi Pekerjaan dianggap tidak atau kurang ahli dalam bidang pekerjaan yang sedang dilaksanakan atau tidak menunjukkan itikad baik dalam bekerja atau tidak memenuhi kualifikasi yang ditetapkan atau tidak menunjukkan kualitas kerja yang baik. Perusahaan <i>Outsourcing</i> harus mengambil tindakan yang diperlukan untuk penggantian tersebut dengan Pekerja yang lebih cakap atas tanggungan sendiri</p>
5 (1) huruf i dan L	<p>Pengawasan ; Bertanggung jawab mengawasi pekerjaan-pekerjaan karyawannya, wakil-wakil maupun agen-agensya dalam pelaksanaan pekerjaan tsb. dan harus segera mengatasi segala pelanggaran yang dilaporkan</p> <p>Memberikan tanda pengenal kepada Pekerja di lokasi kerja tetapi bukan sebagai pekerja Perusahaan Pemberi Pekerjaan. Menjalankan pengendalian terhadap Pekerja-pekerjanya dan Pekerja-pekerjanya harus taat pada peraturan Perusahaan Pemberi Pekerjaan, dan harus segera memperbaiki setiap pelanggaran yang dilakukan.</p>
5 (1) huruf j	<p>Perlindungan K3 : Berkewajiban memberikan perlindungan kepada Pekerja <i>outsource</i> atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kemungkinan terjadinya kecelakaan dan/atau sakit akibat kerja.</p>
5 (1) huruf m	<p>Jaminan Sosial : Berkewajiban mengikutsertakan Pekerja di BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan : JKT, JHT, JKM dan JPK.</p>
5 (1) huruf n, o	<p>Pendaftaran PPJP dan PKWT Perusahaan <i>Outsourcing</i> wajib mendaftarkan PPJP dan PKWT Ke Kementerian Tenaga Kerja/Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat</p>
6 (4) (5)	<p>Jaminan terkait Pekerja <i>Outsource</i>: Menjamin Pekerja terikat hubungan kerja PKWT dengan Perusahaan <i>Outsourcing</i> yang dibuat sesuai UUK dan Pemenakertrn No.19 Tahun 2012.</p> <p>Kewajiban memberlakukan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada Pekerja <i>Outsource</i> termasuk kewajiban pembayaran upah/tunjangan, asuransi dan fasilitas lainnya sesuai ketentuan yang disepakati dengan Perusahaan</p>

	Pemberi Pekerjaan.
(6)	Menjamin akan membebaskan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dari segala permasalahan atau tuntutan hukum yang muncul akibat pelaksanaan hubungan kerja antara Perusahaan <i>Outsourcing</i> dengan Pekerja <i>Outsource</i> (PKWT).
(7)	Menjamin kelangsungan hubungan pekerjaan, syarat-syarat kerja, penghargaan masa kerja, serta penerapan upah bagi Pekerja <i>Outsource</i> dalam hal terjadi pengalihan atas pelaksanaan PPJP oleh Pemberi Pekerjaan kepada perusahaan <i>outsourcing</i> lainnya.
(8)	Perusahaan <i>Outsourcing</i> bersedia menerima Pekerja dari perusahaan <i>outsourcing</i> sebelumnya untuk jenis pekerjaan yang terus menerus ada di Perusahaan Pemberi Pekerjaan dalam hal terjadi pergantian Perusahaan <i>Outsourcing</i> .
14 (1)	<p>Ganti Kerugian: PPJP harus memberikan ganti kerugian kepada Pemberi Pekerjaan dan membebaskan Pemberi Pekerjaan dari semua kerugian, biaya dan pengeluaran yang timbul dari setiap klaim/tuntutan, disebabkan hal-hal berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> Kelalaian Perusahaan <i>Outsourcing</i> dalam melaksanakan kewajibannya sesuai PPJP atau PKWT yang terkait dengan PPJP ini yang menyebabkan kerusakan atau kerugian yang dialami Perusahaan Pemberi Pekerjaan/<i>User</i>/pihak lain. Berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan berdasarkan PPJP, kecuali dapat dibuktikan kerugian tersebut bukan disebabkan oleh Perusahaan <i>Outsourcing</i>. Sehubungan dengan pelanggaran terhadap HAKI atau Hak kekayaan industri yang dimiliki pihak ketiga. Sehubungan dengan setiap klaim/tuntutan termasuk denda atau sanksi lainnya yang diderita Perusahaan Pemberi Pekerjaan/<i>User</i> akibat dari pelanggaran terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh Perusahaan <i>Outsourcing</i> atau salah satu karyawan <i>Outsource</i> atau agennya.

Berdasarkan penelusuran pasal-pasal PPJP pada tabel di atas, maka terlihat jelas bahwa Perusahaan *Outsourcing* bertanggung jawab penuh terhadap kualitas kompetensi Pekerja *Outsource*, hasil pekerjaannya, keabsahan PKWTnya, pemenuhan K3, kepersertaan dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, pembayaran upah dan tunjangan serta fasilitas lainnya, termasuk apabila pekerja *outsourcing* melakukan tindakan pelanggaran hukum yang mengakibatkan kerugian Perusahaan Pemberi Pekerjaan ataupun pihak lain. Perusahaan Pemberi Pekerjaan tidak bertanggung jawab terhadap semua hal tersebut di atas, karena Pekerja *Outsourcing* bukanlah pekerja Perusahaan Pemberi Pekerjaan, tetapi pekerja Perusahaan *Outsourcing*.

Analisis pertanggung-jawaban Perusahaan *Outsourcing* ini adalah didasarkan pada Pasal 1367 KUHPperdata, yang menyatakan bahwa seseorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya

sendiri, akan tetapi juga bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya, atau barang-barang yang berada di bawah pengawasannya. Pasal tersebut menjelaskan bahwa seseorang yang bertanggung jawab tersebut, salah satunya adalah majikan yang bertanggung jawab terhadap kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan-bawahan mereka di dalam melakukan pekerjaan untuk mana orang-orang ini dipakainya.

Ketentuan Pasal 1367 KUHPerdata di atas dapat diterapkan dalam PPJP, karena Pekerja *Outsource* adalah pekerja yang ditugaskan oleh Perusahaan *Outsourcing* di Perusahaan Pemberi Pekerjaan untuk melakukan pekerjaan sesuai PPJP antara Perusahaan *Outsourcing* dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan. Ketentuan pertanggung jawaban ini juga menunjukkan bahwa PPJP merupakan perjanjian kerjasama yang termasuk ke dalam ruang lingkup hukum perdata umum.

2. Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* terhadap Pekerja *Outsource* berdasarkan PKWT

Hasil penelusuran terhadap ketentuan pasal-pasal dalam PKWT, maka berikut akan diuraikan tanggung jawab atau kewajiban Perusahaan *Outsourcing* terhadap Pekerja yang juga merupakan hak Pekerja seperti tertera pada tabel berikut.

Tabel 2. Tanggung Jawab/Kewajiban Perusahaan *Outsourcing* terhadap Pekerja *Outsource* Dalam PKWT

Pasal	Jenis Tanggung jawab/Kewajiban
4 (1)	Pemberian hak-hak pekerja : Cutu setelah Pekerja bekerja selama 12 bulan berturut-turut sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
5	Memberikan ijin meninggalkan pekerjaan karena kepentingan pribadi yang tata cara pengajuannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Perusahaan <i>Outsourcing</i> .
7	Mengikutsertakan Pekerja dalam Program BPJS Ketenagakerjaan JHT, JKM dan JKK dan Program BPJS Kesehatan JPK dengan total premi 4% dari total gaji menjadi tanggungan Pekerja.
9 (1)	Membayar upah setiap bulan disertai tunjangan, benefit dan lain-lain dengan cara pembayaran yang telah diatur dalam PKWT ini (melalui bank).
10 (1)	Membayar THR selambat-lambatnya 15 hari sebelum Hari Raya.
(2)	Jumlah THR : bila mencapai 12 bulan bekerja, akan mendapat 1 bulan upah.

(3)	<p>Bila belum mencapai 12 bulan berturut-turut bekerja tetapi sudah bekerja selama 3 bulan berturut-turut akan dibayarkan secara prorata : masa kerja / 12 x upah per bulan.</p>
13 (2) dan (3)	<p>Pemutusan hubungan kerja (PHK) : Perusahaan <i>Outsourcing</i> tidak bertanggung jawab membayar upah, tunjangan dang anti rugi dalam bentuk apapun kepada Pekerja dalam hal terjadi PHK karena Pekerja mengundurkan diri atau PHK yang dilakukan oleh Perusahaan <i>Outourcing</i> sebelum jangka waktu PKWT berakhir, apabila:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Berdasarkan evaluasi khusus, Pekerja dinyatakan gagal atau tidak sesuai dengah standar kriteria penilaian yang diatur dan dibuat oleh Perusahaan <i>Outsourcing</i> atau Perusahaan Pemberi Pekerjaan. b. Pekerja tidak memenuhi target dan standar kriteria penilaian yang telah ditetapkan oleh Perusahaan <i>Outsourcing</i> maupun Perusahaan Pemberi Pekerjaan. c. Apabila Pekerja tidak hadir bekerja tanpa ada pemberitahuan dan alasan yang sah, yaitu mangkir selama 5 hari berturut-turut dan telah dipanggil sebanyak 2 kali oleh Perusahaan <i>Outssourcing</i>, maka Pekerja dianggap mengundurkan diri. d. Perusahaan Pemberi Pekerjaan menolak Pekerja untuk ditempatkan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan atau mengembalikan Pekerja kepada Perusahaan <i>Oursourcing</i> dengan alasan Pekerja melakukan pelanggaran dan/atau ketidakmampuan Pekerja dalam melakukan pekerjaannya. e. Adanya tindakan indisipliner sesuai peraturan perusahaan Perusahaan <i>Outsourcing</i> dan Perusahaan Pemberi Pekerjaan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. f. Adanya keadaan mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 1603 KUHPerdara, yaitu apabila Pekerja melakukan : <ul style="list-style-type: none"> - memberikan keterangan atau pernyataan palsu, memberikan informasi yang salah pada <i>customer</i> yang mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan <i>Outsourcing</i> dan Perusahaan Pemberi Pekerjaan. - Dengan sengaja melakukan kejahatan/kecurangan (<i>fraud</i>) yang mengakibatkan kerugian moril ataupun materil bagi Perusahaan <i>Outsourcing</i> dan Perusahaan Pemberi Pekerjaan. - Kurang mempunyai kecakapan atau kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai perjanjian ini. - Mabuk, madat atau bertingkah laku buruk lainnya di lingkungan kerja Perusahaan <i>Outsourcing</i> maupun Perusahaan Pemberi Pekerjaan. - Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Perusahaan <i>Outsourcing</i> dan Perusahaan Pemberi Pekerjaan. - Membujuk atau mencoba membujuk Perusahaan <i>Outsourcing</i> atau teman sekerja lainnya maupun Perusahaan Pemberi Pekerjaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangann dengan undang-undang atau kesusilaan. - Dengan sengaja merusak barang milik Perusahaan <i>Outsourcing</i> maupun milik Perusahaan Pemberi Pekerjaan. - Dengan sengaja meskipun telah diingatkan, menerbitkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam pada dirinya sendiri atau orang lain. - Melalaikan kewajiban-kewajiban yang diatur dalam PKWT ini, tata tertib dan Peraturan Perusahaan yang dibebankan kepada Pekerja.

(4)	Perusahaan <i>Outsourcing</i> tidak berkewajiban memperhitungkan hak-hak Pekerja, apabila PPJP antara Perusahaan <i>Outsourcing</i> dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan berakhir.
14 (1)	<p>Ganti Rugi : Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan/investigasi dari pihak Perusahaan <i>Outsourcing</i> dan/atau bersama Perusahaan Pemberi Pekerjaan, Pekerja dinyatakan terbukti melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan <i>Outsourcing</i> maupun Perusahaan Pemberi Pekerjaan, maka Pekerja wajib mengganti kerugian tersebut menurut ketentuan tentang tuntutan ganti rugi yang berlaku, kepada Perusahaan <i>Outsourcing</i> maupun Perusahaan Pemberi Pekerjaan, walaupun Pekerja tidak lagi bekerja pada Perusahaan <i>Outsourcing</i>, apabila kerugian tersebut adalah akibat kelalaian atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja.</p>
(2)	Pekerja akan membebaskan Perusahaan <i>Outsourcing</i> dari segala tuntutan ganti kerugian dan terhadap semua klaim, permintaan, kehilangan, kerusakan, biaya, tanggung jawab dan pengeluaran (termasuk namun tidak terbatas pada jasa biaya pengacara) dalam bentuk atau karakter apapun, yang timbul dari kerugian aktual atau diduga keras sebagai kerugian, kecelakaan atau kerusakan yang terjadi pada orang, firma atau badan usaha lain atau terhadap harta yang timbul dari atau dalam hubungannya dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh Pekerja sehubungan dengan PKWT ini.

Tabel tanggung jawab dan kewajiban Perusahaan *Outsourcing* dalam PKWT di atas menunjukkan kedudukan Pekerja lebih lemah dibanding Perusahaan *Outsourcing* dan Perusahaan Pemberi Pekerjaan, Pekerja harus tunduk kepada Perusahaan *Outsourcing* kepada dan Perusahaan *Outsourcing* berhak melakukan PHK sepihak tanpa pembayaran hak-hak apapun kepada Pekerja.

Hubungan kerja para pihak dalam PPJP dengan Perusahaan Pemberi Pekerjaan berakhir, maka berakhir pula hubungan kerja antara Pekerja dengan Perusahaan *Outsourcing* juga berakhir tanpa berkewajiban memperhitungkan hak-hak Pekerja. Padahal menurut Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, apabila PKWT diakhiri sebelum jangka waktunya berakhir, maka pihak yang memutus hubungan kerja dalam hal ini Perusahaan *Outsourcing* wajib membayar ganti kerugian sebesar sisa upah yang seharusnya diterima Pekerja sampai PKWT berakhir.

Ketentuan berikutnya adalah, apabila terjadi kerugian yang ditimbulkan oleh pekerjaan yang dikerjakan Pekerja dengan adanya PKWT ini, baik kerugian Perusahaan *Outsourcing*, Pemberi Pekerjaan maupun dari pihak lain, maka Perusahaan *Outsourcing* akan dibebaskan oleh Pekerja dari segala tuntutan ganti

kerugian yang diakibatkannya, dengan demikian Pekerja akan bertanggung jawab secara pribadi.

Jika hasil pemeriksaan/investigasi dari pihak Perusahaan *Outsourcing* dan/atau bersama Perusahaan Pemberi Pekerjaan, Pekerja dinyatakan terbukti melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan *Outsourcing* maupun Perusahaan Pemberi Pekerjaan, maka Pekerja wajib mengganti kerugian tersebut menurut ketentuan tentang tuntutan ganti rugi yang berlaku, kepada Perusahaan *Outsourcing* maupun Perusahaan Pemberi Pekerjaan, walaupun Pekerja tidak lagi bekerja pada Perusahaan *Outsourcing*, apabila kerugian tersebut adalah akibat kelalaian atau kesalahan yang dilakukan oleh Pekerja.

Data hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa tanggung jawab atas penggantian kerugian yang diakibatkan tindakan Pekerja selama melaksanakan pekerjaan di Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah merupakan tanggung jawab penuh dari pekerja itu sendiri.

3. Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* Jika Terjadi Perselisihan Akibat Pekerja *Outsource* Melakukan Perbuatan Yang Merugikan Perusahaan Pemberi Pekerjaan

Berdasarkan analisis di atas, maka dalam PPJP yang bertanggung jawab atas segala pemenuhan atas segala pekerjaan yang dilakukan oleh Pekerja *Outsource*, pembayaran hak-hak Pekerja *Outsource* seperti upah, lembur, K3, kepesertaan dan iuran BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan kerja termasuk atas tuntutan ganti kerugian akibat perbuatan Pekerja *Outsource* adalah Perusahaan *Outsourcing*, baik itu kerugian yang dialami oleh pihak Perusahaan Pemberi Pekerjaan maupun pihak lain (*customer*). Pihak Perusahaan Pemberi Pekerjaan tidak bertanggung jawab terhadap pemenuhan ganti kerugian apapun akibat perbuatan Pekerja *Outsource* terhadap pihak ketiga walaupun Perusahaan Pemberi Pekerjaan dapat memberi perintah kepada Pekerja dan pekerjaan dilakukan di lingkungan Perusahaan Pemberi Pekerjaan.

Dengan demikian segala perselisihan dalam penyediaan jasa pekerja yang ditimbulkan oleh Pekerja *Outsourcing*, adalah merupakan tanggung jawab Perusahaan *Outsourcing*, pihak Perusahaan Pemberi Pekerjaan tidak memiliki

tanggung jawab apapun terhadap perselisihan yang dilakukan Pekerja *Outsource* tersebut. Disinilah terlihat bahwa tujuan *outsourcing* yakni penyerahan atau pengalihan sebagian pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan kepada perusahaan lain melalui penyediaan jasa pekerja, adalah untuk mengurangi beban perusahaan Pemberi Pekerjaan tersebut. Perusahaan *Outsourcing* tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh pihak Perusahaan Pemberi Pekerjaan dengan pihak Penerima Pekerjaan (Perusahaan *Outsourcing*).

Analisis di atas, menunjukkan bahwa sistim *outsourcing* ini risiko operasional Perusahaan Pemberi Pekerjaan terbagi kepada pihak lain yakni Perusahaan *Outsourcing* dan Perusahaan Pemberi Pekerjaan dapat memperoleh sumber daya manusia atau Pekerja *Outsource* yang berkompeten, sebab Pekerja yang dialihdayakan Perusahaan *Outsourcing* ialah Pekerja yang terampil dan mahir bertugas, serta mekanisme pengawasan menjadi lebih baik, ada control dari pihak Perusahaan *Outsourcing* dan ada pula control dari pihak Pemberi Pekerjaan.

Ketentuan PKWT bahwa tanggung jawab Perusahaan *Outsourcing* terhadap Pekerja dalam hal Pekerja melakukan tindakan yang merugikan Perusahaan *Outsourcing*, merugikan Perusahaan *User* ataupun merugikan pihak lain adalah tanggung jawab Pekerja. Jadi, dalam hubungan kerja yang didasarkan pada PKWT, Perusahaan *Outsourcing* dapat mengalihkan tanggung jawabnya atas ganti kerugian yang berdasarkan PPJP sebagaimana diuraikan di atas, kepada Pekerja *Outsource*. Akhirnya, tanggung jawab atas segala kerugian yang diakibatkan oleh Pekerja *Outsource* dalam sistem *outsourcing* akhirnya adalah bertumpu kepada Pekerja *Outsource*.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Tanggung jawab Perusahaan *Outsourcing* akibat pekerja *outsource* melakukan perbuatan yang merugikan Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Didasarkan pada PPJP antara Perusahaan *Outsourcing* dengan perusahaan Pemberi Pekerjaan, Perusahaan *Outsourcing* bertanggung jawab penuh atas

penggantian kerugian yang diakibatkan tindakan Pekerja *Outsource* yang merugikan Perusahaan Pemberi Pekerjaan ataupun pihak lain (*customer*) berdasarkan Pasal 1367 KUHPerduta.

- b. Didasarkan pada PKWT antara Pekerja dengan Perusahaan *Outsourcing*, Perusahaan *Outsourcing* tidak bertanggung jawab atas segala kerugian yang dialami oleh Perusahaan Pemberi Pekerjaan maupun dialami oleh pihak lain (*customers*) akibat perbuatan Pekerja *Outsource*, tetapi yang bertanggung jawab adalah Pekerja *Outsource* itu sendiri.

b. Saran

Sebaiknya diatur secara tegas dalam PKWT jumlah maksimum ganti kerugian yang layak dipertanggung jawabkan kepada Pekerja *Outsource* sesuai dengan jumlah upah yang diterimanya per bulan, mengingat sanksi akibat perbuatan Pekerja yang merugikan Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah PHK. Ganti kerugian selebihnya adalah layak ditanggung oleh Perusahaan *Outsourcing*, karena Perusahaan *Outsourcing* juga ikut andil terjadinya perbuatan pelanggaran Pekerja karena turut melakukan pengawasan sehari-hari atas pekerjaan Pekerja *Outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad, Abdulkadir, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, Jakarta: PT. Sofmedia.
- Tunggal, Amin Widjaja, 2015, *Business Process Outsourcing*, Jakarta: Harvindo.
- Nasution, Bahder Johan, 2008, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Jambi: Mandar Maju.
- Yasar, Iftida, 2008 *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta : PPM.
- Tjandrasariningsih, Indra dkk, 2010, “*Diskriminatif dan Eksploitatif (Praktek Kerja Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal Di Indonesia)*”, Bandung: Akatiga-FSPMI-FES.
- Tunggal, Hadi Setia, 2013, *Pokok-Pokok Outsourcing*, Jakarta: Harvarindo

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

KUH Perdata Indonesia.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Permenakertrans RI No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Wirawan, “*Apa yang dimaksud dengan sistem outsourcing?*”, Rubrik Hukum Teropong, <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/0504/31/teropong/komenhukum.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 17.44 WIB.

Pan Mohamad Faiz, “*Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan (Tinjauan Yuridis Terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*”, <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 18.00 WIB.

<https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 18.00 WIB.

<https://www.kajianpustaka.com/2018/06/pengertian-jenis-dan-tujuan-alih-daya-outsourcing.html>, diakses tanggal 01 Maret 2019 pukul 18.00 WIB.
