

ANALISA YURIDIS PENGAWASAN MANAJERIAL PEKERJA OUTSOURCING SETELAH BERLAKU UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Taufika Hidayati

Fakultas Hukum Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia,
taufikahidayati30@gmail.com

Lendra Faqurrowzi

Fakultas Administrasi Pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Keguruan dan Pendidikan Budidaya,
lendrafaqurrowzi@gmail.com

Yulia Tiara Tanjung

Fakultas Teknik Sipil Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia
tiarabirtanlia@gmail.com

ABSTRACT

In the business world, outsourcing is one of the strategies in providing services or materials to help the company's performance to stay focused on the main activities. Article 64 of Law Number 13 of 2003 concerning employment states that not all types of work can use outsourcing, including activities that are core to the company. After the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, it removed this limitation which of course affected the quality and privacy of the company. In this study, the author will examine managerial supervision related to the quality of outsourcing workers' performance on user companies after the issuance of the Job Creation Act. This research uses empirical juridical research methods.

From the results of the study that the user company must make a selection on the credibility of the company and the quality of the workforce to be employed as well as an agreement containing articles on supervision between the user company and the outsourced company.

Keywords: *Juridical Analysis, Managerial Supervision, Outsourcing, Job Creation Act.*

ABSTRAK

Dalam dunia bisnis *outsourcing* merupakan salah satu strategi dalam penyediaan jasa atau material untuk membantu kinerja perusahaan agar tetap fokus pada kegiatan utama. Pasal 64 Undang -Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan tidak semua jenis pekerjaan dapat menggunakan *outsourcing* termasuk aktivitas yang bersifat inti pada perusahaan. Setelah lahirnya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghilangkan batasan tersebut yang tentu saja mempengaruhi pada kualitas dan privasi perusahaan. Pada penelitian ini penulis akan meneliti tentang pengawasan manajerial terkait kualitas kinerja pekerja *outsourcing* terhadap perusahaan pengguna setelah keluarnya Undang-Undang Cipta Kerja. Adapun penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis empiris. Dari hasil penelitian bahwa perusahaan pengguna harus melakukan seleksi terhadap kredibilitas perusahaan dan kualitas tenaga kerja yang akan dipekerjakan serta perjanjian yang memuat tentang pasal tentang pengawasan antara perusahaan pengguna dan perusahaan *outsourc*e

Kata Kunci: Analisa Yuridis, Pengawasan Manajerial, Alihdaya, Undang-Undang Cipta Kerja.

I. PENDAHULUAN

Dunia usaha diberbagai sektor semakin berkembang di Indonesia baik dibidang

perbankan, kesehatan, asuransi, retail, perhotelan, pabrik dan sebagainya. Dalam menjalankan bisnis perusahaan hal yang tak

kalah penting adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak yang mempengaruhi berkembangnya perusahaan. Peraturan tentang sumber daya manusia atau selanjutnya disebut tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Agar perusahaan dapat tetap fokus dalam menjalankan kegiatan inti yang dapat meningkatkan kemajuan usaha dan memperoleh tenaga kerja yang professional maka perusahaan pengguna dapat menjalin kerjasama dengan perusahaan *outsourc* yang khusus menangani tentang tenaga kerja yang akan dipekerjakan ke perusahaan pengguna sesuai kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan pengguna.

Pada dasarnya, program *outsourcing* memiliki beberapa tujuan:

- a. Pengembangan kemitraan usaha untuk mencegah satu perusahaan menguasai kegiatan industri hulu hingga hilir. Dengan kemitraan ini diharapkan dapat mensejahterakan kehidupan masyarakat, khususnya di perkotaan.
- b. Menciptakan pendidikan dan alih teknologi di bidang industri dan manajemen pabrik. Untuk kedepannya diharapkan dapat mengurangi konsentrasi aktivitas industri di perkotaan dan merata di seluruh wilayah Indonesia.

Dampak positif dari *outsourcing* adalah tidak hanya menciptakan kesempatan kerja

karyawan, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk berbagi beban biaya atas karyawan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (*outsourc*) Namun, nasib pekerja *outsourcing* tidak terjamin ketika pekerja *outsourcing* kurang percaya diri atas karir mereka kedepannya di perusahaan pengguna, dan termasuk kemungkinan untuk menjadi karyawan permanen

Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa karyawan yang dibuat asecara tertulis¹. Sesuai Pasal 65 Ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dapat dialihkan dari perusahaan pengguna kepada perusahaan lain¹:

- 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.

Keberadaan *outsourcing* di Indonesia pada awalnya terbatas hanya pada jenis produksi tertentu dan hanya mendukung pasar ekspor. Pekerjaan yang dahulu disebut pekerjaan subkontrak ini lahir sejak adanya

¹ Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

keputusan Menteri Perdagangan RI No.264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat, dan kemudian disahkan menjadi undang-undang. Menteri Perdagangan Republik Indonesia No. 135/KP/VI1993.

Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah istilah outsourcing dari menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Dimana undang-undang ini tidak lagi membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Selanjutnya dalam Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapuskan berbagai ketentuan yang berkaitan dengan perjanjian kontrak atau penyedia jasa karyawan. Perlindungan karyawan, upah dan tunjangan, kondisi kerja, dan setiap perselisihan yang timbul dilakukan setidaknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa kerja tersebut.

Pengesahan undang-undang ini berawal dari dinamika perubahan ekonomi global yang memerlukan respon yang cepat dan tepat untuk mendukung pertumbuhan ekonomi, dengan mempertimbangkan potensi dan beberapa kepentingan didalamnya. Mengingat alasan efisiensi anggaran dalam proses rekrutmen dan pelatihan karyawan perusahaan pengguna, ada beberapa kelemahan dari sistem outsourcing yang harus dipertimbangkan sebelum memutuskan perjanjian kerjasama dengan perusahaan outsourcing sebagai penyedia sumber daya manusia yang diantaranya

1. Menurunnya tingkat pengawasan.

Setelah terjadi persetujuan perjanjian kerjasama, beberapa kendali pengawasan akan menjadi milik perusahaan lain. Sepanjang pihak ketiga melakukan pekerjaan dengan baik tidak akan timbul masalah dalam perusahaan pengguna. Namun, ada beberapa hal yang dikhawatirkan dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan seperti Pihak ketiga bertransaksi tanpa atau atas nama perusahaan. Oleh karena itu, syarat dan ketentuan kontrak harus dipertimbangkan dengan cermat.

2. Masalah kualitas

Menanggapi ketidakmampuan untuk mengontrol kinerja karyawan eksternal, hal ini juga mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Meskipun tidak jarang, beberapa perusahaan bahkan dapat mengalami kerugian jika pekerjaan atau kualitas produk yang dilakukan oleh pihak ketiga tidak memenuhi persyaratan.

3. Risiko kehilangan data sensitif

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan risiko kehilangan data inti dari perusahaan adalah ketika melibatkan pembagian data perusahaan sendiri kepada pekerja alih daya. Oleh karena itu, ini harus diperhitungkan saat mengevaluasi dan mencegah kebocoran.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah tahapan yang dimiliki dan dilakukan oleh seorang peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data dan melakukan penelitian berdasarkan data yang diperoleh. Metode penelitian memberikan

gambaran tentang rencana penelitian, diantaranya tahapan yang harus dijalani dan jangka waktu penelitian, Kemudian data diolah dan dianalisis.

Jenis kajian yang digunakan dalam penelitian tersebut termasuk dalam Kajian Yuridis Empiris. Disini metode penelitian empiris hukum merupakan salah satu metode untuk mengkaji hukum sebagai subjek penelitian yang tidak hanya untuk dilaksanakan, namun juga salah satu metode untuk mengkaji hukum secara realita didalam kehidupan masyarakat dalam penelitian ini data yang dipakai adalah data primer dan data sekunder selanjutnya data tersebut dianalisa dengan metode kualitatif. Hasil penelitian ini disajikan dalam laporan analisis deskriptif. Adapun narasumber dari data primer yang didapatkan adalah berasal dari wawancara langsung dengan beberapa pihak dengan beberapa level jabatan fungsional di PT Royal Bahari Utama Persada, yaitu Bapak Muhammad Taqwa dalam jabatannya sebagai Direktur Teknik, Bapak Muhammad Ridwan sebagai Manajer Operasional, Bapak Faisal sebagai karyawan. PT Royal Bahari Utama Persada bergerak dibidang rekayasa dan daur ulang sparepart bekas untuk keperluan industri kendaraan bermotor.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Landasan Hukum dan Prinsip Outsourcing

a) Landasan Hukum Outsourcing Sebelum Lahirnya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020

Jasa layanan penyediaan tenaga kerja atau lebih dikenal dengan istilah outsourcing mulanya hanya digunakan untuk meningkatkan pasar ekspor dan beberapa produksi tertentu saja. Pekerjaan ini, dahulu disebut pekerjaan sub kontrak, berdasarkan keputusan Menteri Perdagangan RI No.264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat selanjutnya dikukuhkan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VI1993. Pada zaman Yunani dan Romawi, outsourcing juga dikenal di seluruh dunia, dan pada saat itu layanan outsourcing digunakan sebagai tentara bayaran untuk mendukung peperangan pada masa itu.

Dengan kemajuan ekonomi dan teknologi tidak diragukan lagi hal ini turut mempengaruhi perkembangan dunia usaha. Dalam menjakankan bisnis suatu perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang khusus menangani tentang sumber daya manusia, termasuk yang berkualitas, untuk memenuhi kebutuhan pasar. Untuk mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan staf sekaligus memastikan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan memutuskan untuk menggunakan jasa perusahaan penyedia jasa pekerja.

Kitab Undang Undang Hukum Perdata tidak secara khusus menyebut istilah outsourcing. Namun pengertian outsourcing

bisa dijumpai dalam Pasal 64 Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan outsourcing merupakan suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis².

Dalam hukum tenaga kerja Indonesia, outsourcing didefinisikan sebagai kontrak untuk pelaksanaan pekerjaan dan penyediaan layanan ketenagakerjaan yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada pihak penyedia jasa tenaga kerja.

Outsourcing ataupun Alih Daya di Indonesia diatur dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 64, 65 dan 66 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep. 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Pelaksanaan outsourcing sebagaimana menurut Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 64 dinyatakan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”.

Outsourcing merupakan hubungan hukum berdasarkan kontrak pemborongan pekerjaan atau berdasarkan penyedia layanan karyawan. Terdapat tiga pihak telah diidentifikasi dalam hubungan hukum ini antara lain perusahaan penyedia jasa pekerja kadang disebut sebagai perusahaan penerima juga dikenal sebagai perusahaan outsourcing, perusahaan pekerja pengguna atau perusahaan penyedia pekerjaan, dan pekerja/karyawan.

Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang ikut memberikan pengaruh pada kemajuan perusahaan, namun ada kalanya pengusaha terkadang seenaknya memutuskan hubungan kerja dengan pekerja karena sudah tidak dibutuhkan lagi untuk mengantisipasi hal tersebut, pemerintah ikut serta melindungi yang lemah (pekerja) dari kekuasaan pengusaha melalui peraturan perundang-undangan, menempatkan mereka pada posisi yang layak harkat dan martabat manusia.

Undang undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan partisipasi dalam pembangunan, serta memperkuat perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Ia juga menjamin hak-hak dasar pekerja/pekerja dan menjamin kesempatan yang sama dan perlakuan tanpa diskriminasi.

² Suyoko, S., & Ghufro AZ, M. (2021). *Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia*. Jurnal

Cakrawala Hukum, 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.26905/idxh.v12i1.5780>

b) Aturan Hukum Outsourcing setelah berlaku Undang Undang Nomor 11 tahun 2020

Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa outsourcing merupakan kegiatan pelimpahan sebagian pekerjaan perusahaan kepada perusahaan lain (subkontraktor). Pengalihan sebagian pekerjaan dilakukan melalui dua mekanisme yaitu kontrak kerja atau penyediaan pekerja atau jasa tenaga kerja.

Di Indonesia pada awalnya outsourcing berarti pemindahan pekerjaan yang tidak berkaitan langsung dengan bisnis utama suatu perusahaan kepada pihak atau perusahaan lain. Oleh karena itu, karyawan outsourcing bukanlah karyawan perusahaan pengguna melainkan karyawan perusahaan outsource. Dengan lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja maka alih daya tidak dibagi lagi dengan pemborongan kerja dan semua jenis pekerjaan dapat dialihdayakan sesuai sektor yang yang dibutuhkan

Dengan pemberlakuan Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah beberapa ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dunia usaha dan pekerja harus memperhatikan ketentuan terkini mengenai penyerahan sebagian pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lain sebagaimana tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tersebut

Menyusul diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, Pemerintah mengumumkan peraturan terbaru tentang outsourcing (alih daya) dari Undang-Undang Cipta Kerja tersebut lahirnya Pengaturan tentang tenaga kerja outsourcing yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Kontrak Waktu Kerja Tetap (PKWT), Outsourcing, Waktu Kerja dan Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan ketentuan ini, pemerintah juga menggunakan istilah alih daya sebagai pengganti “outsourcing”. Ketentuan outsourcing sebelumnya tertera pada Pasal 64 sampai dengan pasal 66 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Menurut Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 64 suatu perusahaan dapat mengalihdayakan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain melalui dua cara yakni sistem pemborongan kerja atau memasok tenaga kerja Pasal 65 mengatur tentang tatacara dan persyaratan tentang pengalihan pekerjaan serta termasuk tentang perlindungan pekerja dan hubungan hukum didalamnya

Selanjutnya Pasal 66 membahas tentang pembatasan untuk tidak melakukan pekerjaan pokok yang terkait langsung dengan aktifitas inti perusahaan, bentuk perjanjian kerja, tentang perlindungan upah dan kesejahteraan pekerja serta termasuk didalamnya perusahaan penyedia jasa pekerja yang berbentuk badan hukum yang memiliki ijin untuk menjalankan usahanya.

Sebelum lahirnya Undang Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021, perusahaan harus terlebih dahulu melaporkan jenis kegiatan pendukung yang akan ditawarkan kepada perusahaan yang dituju dengan mengacu pada peraturan yang tentang tenaga kerja, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan ke Dinas Tenaga. Sedangkan untuk memberikan jasa pekerja perusahaan hanya dapat mengalihkan sebagian kegiatan penunjangnya kepada perusahaan yang memberikan jasa pekerja untuk 5 (lima) jenis kegiatan penunjang saja antara lain jasa keamanan, katering; angkutan pekerja, petugas kebersihan. Bagi Perusahaan pemborongan hanya dapat menerima pemindahan pekerjaan untuk kegiatan penunjang, yang ditentukan berdasarkan serangkaian tugas dalam rangka melaksanakan pekerjaan dalam asosiasi sektor industri yang bersangkutan.

Setiap sektor pekerjaan wajib untuk mengetahui PP Nomor 35 tahun 2021 sebagaimana ketentuan ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi No. 19 tahun 2012.

Adapun Beberapa perbandingan antara PP Nomor 35 tahun 2021 dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tersebut antara lain:

1. Pengertian Perusahaan Outsourcing.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 19 Tahun 2019 bahwa *outsourcing* memiliki pengertian perusahaan yang menyediakan pekerjaan dan perusahaan yang menerima sewa bagi perusahaan yang

menyediakan jasa pekerja/buruh. Di sisi lain, PP nomor 35 tahun 2021 hanya memberikan definisi perusahaan outsourcing dan tidak bisa dibedakan dengan kontraktor dan perusahaan penyedia jasa pekerja.

2. Kontrak Kerja Karyawan Perusahaan *Outsourcing*

Dimana dalam aturan keduanya bahwa Ketentuan dalam Kontrak Kerja Kontrak dengan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan cara perjanjian tertulis.

3. Pengalihan kepemilikan pegawai/pekerja:

Permenaker nomor 11 tahun 2012 tidak mengatur pengalihan perlindungan pekerja pada saat berpindah perusahaan penyedia pekerja. Dan hanya mengatur tentang Kontrak kerja dan harus memuat ketentuan yang menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja dalam hubungan kerja.

Pasal 11 Ayat 9 (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja 2012, yang menyatakan bahwa kontrak kerja harus memastikan bahwa pekerja mematuhi kesehatan dan keselamatan kerja dan kondisi kerja yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Namun, Pasal 32 Ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2012 mengatur bahwa apabila adanya peralihan perusahaan penyedia jasa pekerja maka karyawan/perusahaan jasa tenaga kerja tersebut harus melanjutkan kontrak kerja yang ada sebagaimana termuat dalam Pasal 28.

Ketentuan ini kemudian ditanggapi dalam Pasal 19 (1) PP No. 35 Tahun 2021 dimana dan apabila terjadi peralihan perusahaan outsourcing yang mempekerjakan pekerja di bawah PKWT, maka diharuskan untuk membuat perjanjian yang berisi pengalihan perlindungan atas pekerja selama objek kerja masih terus berjalan.

4. Persyaratan Perusahaan Outsourcing:

Peraturan Menteri tenaga kerja nomor 11 tahun 2012 membagi persyaratan perusahaan outsourcing menjadi dua bagian. Yaitu, persyaratan perusahaan yang menerima Borongan kerja dan persyaratan perusahaan yang melayani jasa pekerja.

Terdapat Perbedaan diantara Pasal 12 dan Pasal 24 peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 11 tahun 2012. Bahwa menurut Pasal 24, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh mengajukan permohonan ke instansi OSS dan memiliki nomor induk perusahaan yang dikeluarkan oleh instansi Online Submission Subsystem. Untuk pasal 12 masih tetap mengacu pada Permenaker Nomor 19 Tahun 2012.

Namun pada dasarnya, baik dalam Pasal 12 maupun Pasal 24 Menteri Tenaga Kerja dan Pasal 20 PP Nomor 53 Tahun 2021, bahwa suatu perusahaan outsourcing harus berbadan hukum dan harus melalui ijin pemerintah pusat untuk menjalankan usahanya.

5. Sanksi Administratif:

Terdapat perbedaan ketentuan tentang sanksi administratif antara Permenaker Nomor 11 Tahun 2019 dengan PP Nomor 35 Tahun 2021, yaitu baik “pengusaha” ataupun “perusahaan” dan dapat dikenakan sanksi serta adanya perbedaan sanksi yang diberikan. dan dilaksanakan tidak secara sekaligus. Sanksi dikhususkan pada perusahaan yang tidak memiliki izin operasional dan sanksi administratif diperuntukkan bagi perusahaan yang mempekerjakan karyawan berdasar peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Dalam pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa PKWT hanya dapat dilakukan pada tugas-tugas tertentu dan, tergantung pada jenis dan sifat tugas atau kegiatannya, diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun. Selain itu, kontrak kerja waktu tetap berlaku untuk jangka waktu tertentu sampai dengan dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali dengan masa kerja sampai dengan satu tahun.

Sehubungan dengan terbitnya Undang Undang nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kementerian ketenagakerjaan menyusun 4 (empat) Rancangan Peraturan Perundangan yakni mengenai Rancangan Peraturan Perundangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing; Rancangan Peraturan Perundangan Hubungan Kerja yakni mengenai Waktu Kerja

³ <https://elston.co.id/2021/06/perbedaan-aturan-mengenai-alih-daya-outsourcing-sebelum-dan-sesudah-uuck, 2021>

& Waktu Istirahat; Rancangan Peraturan Perundangan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Rancangan Peraturan Perundangan Pengupahan (revisi Peraturan Pemerintah nomor 78 Tahun 2015); & Rancangan Peraturan Perundangan Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Salah satu pembahasan tentang hubungan kerja yaitu tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang diatur berdasarkan jangka waktu pekerjaan hingga selesai dijalankan dan tidak dapat diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan setelah berakhir masa kerjanya. semua hal yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja Tenaga Kerja tersebut masih tetap diberlakukan sesuai Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. dan adanya pengaturan kompensasi bagi buruh PKWT setelah masa kontraknya berakhir

3.2. Analisa Hukum Pengawasan Outsourcing Karyawan Pada Perusahaan Penyedia Kerja.

a) Kontrak Kerjasama Antara Perusahaan Alih Daya Dan Perusahaan Penyedia Kerja

Dalam kehidupan sosial dibutuhkan adanya hubungan atau interaksi antar manusia. Hubungan tersebut didasarkan pada kepentingan tertentu di antara anggota masyarakat. Untuk itu diperlukan norma hukum agar tidak timbul kerancuan dan

kepentingan para pihak tidak dirugikan. Hubungan-hubungan ini diatur oleh undang-undang yang disebut dengan hubungan hukum dan selalu memiliki dua aspek yakni hak di satu sisi dan kewajiban di sisi lain. Tanpa adanya hak yang diterima dan kewajiban yang dipenuhi, hubungan hukum tersebut masih bersifat abstrak dan oleh karena itu belum memiliki bentuk pelaksanaannya.

Keberadaan regulasi ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum baik kepada pihak pekerja maupun pengusaha dan harus dapat dipahami secara mendalam masing-masing pihak baik tentang regulasi pemberian upah minimum, waktu kerja, jaminan sosial dan Kesehatan kerja serta aturan tentang hubungan kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja. Apabila kedua belah pihak memahami dan menjalankan secara konsisten maka akan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan. Djoko Heroe Soewono, 'Aspek Hukum Outsourcing Dalam Hubungan Kerja Di Perusahaan: Suatu Suatu Tantangan Global Menuju Terciptanya Hubungan Kemitraan', 2019, 1–24.

Pemahaman akan pentingnya tugas dan tanggung jawab akan masing-masing pihak adalah tujuan utama dari pemahaman makna peraturan yang berlaku meskipun pada kenyataannya tidak mudah memberikan pemahaman akan arti pentingnya hukum ketenagakerjaan tersebut dikarenakan

terbatasnya akan pemahaman akan makna undang-undang tentang tenaga kerja namun.

Dalam lingkup dunia kerja suatu hubungan hukum yang ada digunakan untuk menjamin hak dan kewajiban para pihak yaitu pengusaha dan pekerja. Hubungan hukum antara dua pihak tersebut selanjutnya dinyatakan sebagai hubungan kerja. Hubungan industrial bersifat abstrak dan berwujud konkrit dalam bentuk kontrak kerja. Kontrak kerja ini merupakan dasar hukum bagi hubungan bisnis antara pemberi kerja dan pekerja karena mempertemukan hak dan kewajiban kedua belah pihak. Untuk lebih menjamin keandalan hak dan kewajiban ini, kontrak kerja dibuat secara tertulis.

Dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, di mana perusahaan harus fokus pada beberapa proses atau aktivitas untuk menciptakan produk dan layanan yang terkait dengan kompetensi inti mereka, perusahaan telah memangkas biaya efisiensi produksi. Salah satu solusinya adalah sistem outsourcing, yang memungkinkan perusahaan menghemat pembiayaan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja untuk itu.

Kegiatan outsourcing dilakukan berdasarkan perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan penyedia pekerjaan (pengguna) dan perusahaan penerima pekerjaan. Kontrak pelayanan penyediaan jasa

kerja adalah kontrak antara perusahaan yang memberikan pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dimana terdapat hak dan kewajiban para pihak yang tercantum dalam klausul perjanjian.

Sebagaimana yang telah diketahui meskipun outsourcing melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pengguna namun tidak serta merta dapat dijalankan begitu saja namun pelaksanaannya harus tunduk pada persyaratan khusus dan tidak boleh bertentangan dengan hukum. Artinya ketika pelaksanaan outsourcing, selain memenuhi persyaratan material dan formal juga tidak secara signifikan mengurangi kekuatan pengaturan atas pekerja⁴.

Kitab Undang Undang Hukum Perdata Indonesia menerapkan beberapa prinsip hukum perjanjian, yaitu⁵:

- a. Asas Kebebasan Berkontrak (*Freedom of Contract*)
- b. Asas konsualisme
- c. Asas Kepastian Hukum (*pacta sunt servanda*),
- d. Asas iktikad baik
- e. Asas kepribadian (Area, n.d.)

Menurut asas kebebasan berkontrak bahwa ketika suatu kontrak atau perjanjian dibuat, maka para pihak secara hukum bebas untuk memutuskan kontrak atau masalah yang ingin dibahas dalam kontrak. Namun, setelah

⁴ Elok Hikmawati dan Wina Isvarin Fauziah. (2018). Kedudukan Kontrak Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Terhadap Pekerja Alih Daya Tanpa Adanya Kontrak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor

1438 K/Pdt.Sus-Phi/2017). Lex Jurnalica, 15(3). 259-273

⁵ [http://mh.uma.ac.id/asas-asas-perjanjian/#:~:text=Terdapat%205%20\(%20lima\)%20a%20perjanjian,dan%20asas%20kepribadian%20\(%20personality\).](http://mh.uma.ac.id/asas-asas-perjanjian/#:~:text=Terdapat%205%20(%20lima)%20a%20perjanjian,dan%20asas%20kepribadian%20(%20personality).)

kontrak atau perjanjian dibuat/ditandatangani, para pihak harus menjelaskan detail kontrak.

Ketika membahas tentang karyawan maka perlu dibedakan antara karyawan kontrak dan karyawan outsourcing. Banyak orang berpikir bahwa kedua tipe karyawan ini serupa. Hal ini dikarenakan keduanya diberikan kontrak yang memungkinkan mereka bekerja pada suatu perusahaan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan aturan yang telah disepakati. Beberapa perusahaan memilih untuk mempekerjakan staf eksternal dan kontrak ketika staf tambahan diperlukan. Hal ini biasanya dilakukan ketika sebuah perusahaan membutuhkan pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas atau proyek

Berikut beberapa perbedaan antara outsourcing dan kontrak antara lain:

a) Masa kerja

Pekerja kontrak dapat bekerja hingga dua tahun tergantung pada isi perjanjian kerja. Sedangkan untuk pekerja outsourcing, masa kerjanya tidak tetap, dan bisa diatur bulanan atau tahunan sesuai kebutuhan perusahaan.

b) Kontrak kerja.

Bagi karyawan kontrak maupun karyawan outsourcing masing-masing memiliki perjanjian kerja secara tertulis termasuk juga tentang jangka waktu pekerjaan. Hanya saja pekerja kontrak hanya membuat kontrak dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Sementara karyawan outsourcing membuat perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja atau outsource yang merupakan perusahaan dimana ia bernaung.

c) Peluang untuk beralih menjadi karyawan tetap

Kemungkinan menjadi pegawai tetap ada bagi karyawan tidak tetap namun bagi. lain halnya bagi karyawan outsourcing hanya akan menambah masa kerja atau memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut.

d) Tanggung jawab yang sama

Tenaga kerja kontrak memiliki tanggung jawab yang sama dengan karyawan tetap serta memiliki propek karir kedepannya apabila perusahaan memiliki kebijakan untuk menjadikannya sebagai karyawan tetap berbeda halnya bagi karyawan outsourcing yang terus berpindah tempat mengikuti tempat dimana ditugaskan.

e) Gaji

Gaji para pekerja outsourcing ini bisa dikatakan lebih rendah meski dengan posisi yang sama

f) Pemutusan Hubungan pekerjaan

Pemberhentian pekerja kontrak ditentukan oleh kesepakatan awal antara pekerja dan perusahaan. Namun, karyawan outsourcing tetap menerima pesangon dari perusahaan yang memberikan pekerjaan. Sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mempertimbangkan proses rekrutmen untuk meminimalkan masalah kinerja karyawan di masa depan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dalam organisasi.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menemukan

dan menarik calon karyawan yang memiliki motivasi, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi.

Terkait dengan perekrutan karyawan pada kenyataannya ada dua cara untuk melakukan penerimaan karyawan pada suatu perusahaan.

a. Penerimaan Internal

Proses penerimaan karyawan secara internal atau hanya di seputar lingkungan perusahaan. dalam hal ini sumber rekrutmen internal organisasi biasanya sudah ada.

Adapun sumber internal antara lain:

1. Mutasi.

Pada proses mutasi suatu organisasi memindahkan pekerja dari satu sektor ke sektor lain, tetapi pada tingkat yang sama.

2. Promosi jabatan.

Yakni Suatu proses untuk menempati kedudukan yang lebih pada suatu perusahaan

3. Re employing

Yaitu suatu proses mempekerjakan kembali karyawan yang pernah bekerja secara organisasi. Ini juga merupakan rekrutmen internal karena mantan karyawan pasti lebih berpengalaman dan lebih dikenal di organisasi.

b. Perekrutan Eksternal

Perekrutan Eksternal adalah proses mempekerjakan orang dari luar perusahaan dimana yang menjadi sumber daya manusia berasal dari masyarakat baik yang baru

menyelesaikan studi ataupun yang telah berpengalaman dibidangnya. Proses penerimaan tenaga kerja dari luar perusahaan juga merupakan Suatu bentuk tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Bisa dikatakan bahwa untuk proses perekrutan eksternal perusahaan membutuhkan banyak waktu dan uang untuk menjalankannya. Oleh karena itu, organisasi selalu selektif dalam melakukan outsourcing pekerjaan.

Beberapa klasifikasi rekrutmen eksternal adalah sebagai berikut.

1. Rekrutmen tenaga kerja berdasarkan ekologi (lingkungan)

Rekrutmen dini dilakukan dengan cara lowongan di papan pekerjaan di luar gedung di sekitar perusahaan. Rekrutmen ini berlaku secara umum. Pelamar dalam kategori ini termasuk sebagai pelamar yang tidak diminta. Dalam pekerjaan seperti itu, tenaga kerja ini biasanya berpindah dari satu gedung ke gedung lainnya.

2. Periklanan

Ini adalah sumber eksternal yang paling umum digunakan untuk perusahaan. Dengan beriklan dimedia massa ataupun media social suatu perusahaan dapat menjangkau masyarakat yang lebih luas dan menyebar calon kandidat dapat diinformasikan melalui periklanan.

3. Pertukaran Tenaga Kerja

Proses pertukaran tenaga kerja ini Sebagian besar di implementasikan

antar perusahaan yang yang berada di lingkungan instansi pemerintah.

4. Agen tenaga kerja

Salah satu cara merekrut tenaga kerja dari luar adalah dengan menggunakan jasa layanan perusahaan yang khusus menyediakan sumber daya manusia untuk jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. dimana perusahaan jasa penyediaan tenaga kerja tersebut ditangani oleh perusahaan swasta yang biasanya dinamakan konsultan Sumber Daya Manusia (SDM).

5. Lembaga pendidikan

Merupakan lembaga khusus external yang berfungsi untuk merekrut lulusan baru dari lembaga-lembaga pendidikan. Rekrutmen jenis ini dilakukan melalui lembaga Pendidikan. Lembaga ini memiliki tim rekrutmen yang berdedikasi untuk membantu lulusan baru mencari pekerjaan.

6. Rekomendasi

Hal ini biasanya dilakukan di sebuah perusahaan dengan mendengarkan usulan karyawan tentang orang yang tepat untuk bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu rekomendasi juga merujuk lulusan ke perusahaan melalui lembaga pendidikan.

7. Kontraktor Tenaga Kerja

Sering disebut sebagai perusahaan outsourcing atau perusahaan yang merekrut tenaga kerja ke perusahaan yang membutuhkan. Dalam hal ini karyawan outsourcing tersebut tidak terikat secara langsung dengan perusahaan tempatnya bekerja, tetapi terikat oleh kontrak dengan perusahaan tempatnya bekerja. Apabila masa kerja telah berakhir sebagaimana dalam perjanjian maka berakhir pula tugas karyawan, yang bersangkutan di perusahaan tempat ia ditugaskan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Keberadaan karyawan *outsourcing* sangat sulit untuk dihindari mengingat tidak semua perusahaan siap untuk mempekerjakan karyawan tetap dengan segala konsekuensinya dan jenis usaha tertentu memiliki tingkat ketidakpastian yang tinggi. Ketika perusahaan secara langsung mempekerjakan karyawan penuh waktu. Memang ketentuan dan perjanjian yang berkaitan dengan pekerja outsourcing sudah cukup memadai untuk melindungi pekerja, termasuk syarat-syarat yang harus dipenuhi agar sistem outsourcing (kontrak) dapat dilaksanakan⁶.

Dalam konteks sebagai salah satu sumber penerimaan tenaga kerja, pelaksanaan outsourcing melibatkan tiga pihak antara lain perusahaan penyedia tenaga outsourcing, perusahaan yang menggunakan tenaga

⁶ Putri, N. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Outsourcing (Kontrak) (Studi

Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar). Skripsi, 1–80

outsourcing, dan tenaga kerja tersebut. Untuk menghindari adanya kemungkinan pekerja outsourcing tersebut dirugikan oleh perusahaan penerima tenaga kerja maka dibuat adanya kesepakatan antara pihak terkait, selanjutnya dituangkan dalam bentuk perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, termasuk adanya masalah perselisihan dalam menjalankan outsourcing.

Hukum ketenagakerjaan tentang outsourcing memiliki unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Penyerahan sebagian pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan
- b) Kepada perusahaan lain; dan
- c) Berdasarkan kontrak kerja atau kontrak kerja pegawai/buruh

Aspek hukum hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan outsourcing diatur dalam Pasal 66 (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 jo Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 yang menyatakan bahwa “hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Selain itu, Pasal 18 dan 19 PP nomor 35 tahun 2021 mengatur tentang kontrak kerja antara pekerja dan perusahaan outsourcing sebagai berikut:

- a) perihal tentang bentuk perlindungan, upah, prosedur kerja, kesejahteraan karyawan, dan segala perselisihan yang timbul

menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing, yang dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama.

- b) apabila perusahaan outsourcing mempekerjakan tenaga kerja untuk jangka waktu tertentu berdasarkan kontrak kerja, maka didalam kontrak kerja tersebut harus mengatur pengalihan perlindungan karyawan jika terjadi pengalihan perusahaan outsourcing dan selama subjek pekerjaan masih berjalan. Dimana Persyaratan ini menjamin kelangsungan pekerjaan karyawan berdasarkan perjanjian jangka waktu yang telah ditentukan antara perusahaan outsource dengan pekerja.
- c) Perusahaan outsourcing berbentuk badan hukum dan harus memenuhi standar izin usaha, norma, standar, prosedur, dan izin usaha sebagaimana ditentukan pemerintah pusat.

Pada dasarnya, perjanjian kerja dikategorikan menjadi dua antara lain: perjanjian kerja waktu tertentu atau disingkat PKWT dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau PKWTT.

Bentuk kontrak kerja dalam outsourcing biasanya berupa perjanjian kerja sama (PKS) dalam penyediaan tenaga kerja dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Menurut Pasal 59 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu “perjanjian kerja yang dibuat

untuk waktu tertentu atau bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Perjanjian ini tidak menyebutkan masa percobaan seperti dalam ketentuan Pasal 58 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jika perusahaan pemberi kerja menentukan masa percobaan, masa percobaan menjadi tidak berlaku (ayat (2)).

Sesuai dengan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PKWT wajib membuat kontrak kerja tertulis dalam bahasa Indonesia dan huruf Latin. Karena PKWT perlu secara jelas menentukan masa berlaku PKWT, maka tujuan dari kontrak kerja tertulis adalah untuk lebih menjamin atau mempertahankan apa yang tidak diinginkan sehubungan dengan pemutusan kontrak kerja. Apabila PKWT tidak dibuat secara tertulis maka PKWT akan menjadi PKWTT. Pada dasarnya PKWT merupakan salah satu jenis dari perjanjian sehingga unsur PKWT terdiri dari kerja, upah, dan adanya perintah. Agar dapat memenuhi persyaratan sah dalam perjanjian kerja maka PKWT haruslah memenuhi adanya unsur kesepakatan, kecakapan para pihak, hal yang diperjanjikan dan suatu sebab yang halal.

Perjanjian waktu tertentu memiliki klausul atau ketentuan yang tertuang dalam kontrak sebagai berikut: “bahwa pihak Kedua bersedia untuk ditugaskan di PT XYZ selama jangka waktu 2 (dua) tahun terhitung sejak.....”

Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu atau biasa disingkat dengan PKWTT merupakan suatu bentuk perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Dalam perjanjian ini kemungkinan diperlukan masa percobaan hingga tiga bulan. Perusahaan dilarang membayar kurang dari upah minimum jika pekerja dalam masa percobaan. Kemudian perjanjian kerja tidak berakhir sehubungan dengan faktor antara lain meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak-hak perusahaan, penjualan, warisan atau hibah.

Dalam hal terjadi perpindahan hak kepada perusahaan yang baru secara otomatis hak pekerja akan beralih ke tanggung jawab pemberi kerja baru, kecuali ditentukan lain dalam kontrak. Kecuali dalam kondisi dimana pengusaha meninggal dunia, maka ahli waris pengusaha dapat memutuskan kontrak kerja setelah melalui perundingan dengan pekerja/karyawan.

Secara hukum, karyawan yang bekerja di perusahaan pemberi kerja adalah karyawan tetap resmi perusahaan outsourcing, sehingga tidak ada hubungan organisasi antara perusahaan dan karyawannya. Gaji juga dibayarkan melalui perusahaan outsourcing setelah dibayar oleh perusahaan gaji yang dibayarkan kepada tenaga outsourcing telah dipotong oleh perusahaan outsourcing yang termasuk ke dalam komisi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tersebut. Walaupun. Instruksi kerja sebenarnya diberikan oleh perusahaan pengguna, namun secara resmi

perusahaan alih daya tersebut juga memberikan perintah, biasanya dalam bentuk paket⁷.

Adanya fenomena pada sejumlah perusahaan jasa tenaga kerja atau outsourcing yang tidak bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga kerja sudah selayaknya Perusahaan Pengelola Sumber Daya Manusia / Outsourcing tersebut dibentuk terstandarisasi sehingga menjadi perusahaan yang profesional di bidangnya.

2. Pengawasan Pekerja Outsourcing

Salah satu fungsi administrasi dinas tenaga kerja adalah untuk memastikan bahwa undang-undang tentang tenaga kerja benar telah diterapkan di lingkungan kerja. Peran yang cukup penting dari tugasnya adalah untuk meyakinkan mitra sosial tentang perlunya mematuhi undang-undang tempat kerja dan kepentingan bersama dalam hal ini, melalui tindakan pencegahan dan pendidikan dan, juga penegakan hukum⁸.

Pengawasan tenaga kerja merupakan hal terpenting dalam dunia ketenagakerjaan dikarenakan dari pengawasan yang baik akan memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang cukup besar untuk kemajuan perusahaan. Sejarah undang-undang tentang tenaga kerja bermula dari revolusi industri pada akhir abad ke 18 hingga akhir abad 19. Adanya

pemogokan dan terjadinya mogok kerja buruh membuat pemerintah menyadari akan pentingnya bagi pemerintah untuk melakukan regulasi dan sekaligus pengawasan yang memiliki fungsi memberikan perlindungan dan sekaligus penyelesaian konflik yang terjadi antara pihak pengusaha dan pekerja.

Tidak dapat dipungkiri keberhasilan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Istilah sumber daya manusia secara umum dikatakan adalah tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi sektor pemerintah dan swasta. Semua pegawai dalam suatu organisasi tentunya memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipenuhi sesuai dengan kebutuhan organisasi atau lembaga tersebut. Baik buruknya kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kinerjanya

Survei kinerja ini sangat penting dalam memahami semua elemen dunia kerja dalam hal pentingnya produktivitas tenaga kerja di tempat kerja. Sebagaimana kita ketahui apabila suatu perusahaan hanya memiliki tenaga kerja dengan kualitas kerja yang hanya biasa saja atau belum memuaskan secara otomatis akan berpengaruh terhadap terhadap perusahaan termasuk produktifitas suatu institusi atau perusahaan⁹.

Seperti yang ditegaskan Nanan dalam penelitiannya, kinerja harus dipahami sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang

⁷ Sri, O., & Purwanidjati, R. (2012). Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak. *Wacana Hukum*, 13, 1–16

⁸ ILO. (2015). *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana. Pengawasan Keenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana*, 9–11.

⁹ Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.

dilakukan karyawan saat mereka melakukan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan¹⁰. Suatu keberhasilan kinerja seorang pegawai yang dicapai oleh suatu organisasi tergantung pada tingkat kinerja pegawai tersebut, baik secara pribadi atau kelompok. dimana kinerja adalah perilaku organisasi yang berhubungan langsung dengan produksi barang atau penyediaan jasa¹¹.

Produktivitas tinggi meningkatkan produktivitas perusahaan, mengurangi pergantian karyawan, dan mendefinisikan kepemimpinan perusahaan. Sebaliknya, produktivitas tenaga kerja yang rendah menurunkan kualitas dan tingkat produktivitas tenaga kerja serta meningkatkan turn over karyawan, yang dapat mempengaruhi penurunan stabilitas keadaan perusahaan¹².

Tingginya kualitas kinerja memberikan dampak positif terhadap pekerja di suatu institusi atau perusahaan diantaranya peningkatan pendapatan, peningkatan peluang promosi, pengurangan peluang penurunan pangkat dan kualifikasi, termasuk pengalaman karyawan di tempat kerjanya. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak memiliki kemampuan yang cukup di tempatnya bekerja, mempersulit penurunan

peringkat sehingga berujung pada pemberhentian karyawan tersebut.

Adanya penggunaan fasilitas outsourcing telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam dunia bisnis selama satu dekade terakhir. Fenomena tersebut tercermin dari meningkatnya permintaan outsourcing setiap tahunnya. Lonjakan permintaan tersebut didasarkan adanya suatu keadaan bahwa outsourcing dapat mengurangi biaya untuk bisnis dan secara otomatis juga berdampak pada biaya tenaga kerja wirausaha.

Produktivitas tenaga kerja outsourcing dapat dikatakan tidak memiliki progress yang signifikan apalagi dalam jangka waktu yang lama. Hal ini cenderung disebabkan karena adanya asumsi bahwa tenaga kerja outsourcing tidak memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilannya karena sikap kebijakan perusahaan yang sepihak dibandingkan dengan karyawan/karyawan tetap mereka. Implementasi atas fasilitas tenaga kerja outsourcing pada perusahaan sedikit banyaknya menimbulkan masalah. Adapun fenomena ini muncul karena berkaitan dengan integritas pekerja outsourcing dan kinerja pekerja yang notabene merupakan karyawan dari outsourcing itu sendiri.

¹⁰ Putro, N. Y. A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun). Skripsi, 8.5.2017.

¹¹ Sari, S. P. (2003). Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. *Precambrian Research*, 123(1), 1689–1699.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.tecto.2012.06.047>
[http://www.geohaz.org/news/images/publications/gesi-](http://www.geohaz.org/news/images/publications/gesi-report)

report with
prologue.pdf%0Ahttp://ec.europa.eu/echo/civil_protect
ion/civil/pdfdocs/earthquakes_en.pdf%0Ahttp://dx.doi.
org/10.1016/j.gr.2011.06.005%0Ahttp://

¹² Wahyuningtyas, S., & Utami, H. N. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3), 96–103.

Berikut adalah beberapa cara untuk memastikan bahwa implementasi tenaga alih daya dapat berjalan secara optimal bagi perusahaan pengguna:

a) Proses bisnis

Sebagai bagian dari berjalannya suatu usaha, proses bisnis merupakan sekumpulan proses yang menggambarkan bagaimana bisnis perusahaan beroperasi. Sebagaimana ditetapkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tentang persyaratan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka penyusunan proses bisnis merupakan hal yang penting bagi perusahaan pengguna sebagai yang menggunakan jasa tenaga kerja outsource. walaupun mekanisme penyusunan bisnis tersebut dilakukan melalui asosiasi dimana perusahaan tersebut dilindungi.

Maksud dalam penyusunan proses bisnis ini adalah untuk mengetahui fungsi dari organisasi perusahaan yang masuk dalam kategori bisnis inti dan non-inti. Hal ini memungkinkan untuk melihat fitur mana yang diperbolehkan menggunakan layanan outsourcing dan mana yang tidak.

b) Pengembangan sistem outsourcing yang efisien

Pelaksanaan perekrutan tenaga kerja outsourcing seharusnya sama dengan pekerja biasa. Akan tetapi karena tenaga outsourcing tidak dilibatkan sama sekali dalam rekrutmen tersebut, dimana dalam hal ini para pihak yang terlibat dalam proses perjanjian Kerjasama hanya perusahaan pemberi tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) sehingga diperlukan ketelitian dan kehati-hatian dalam pemilihan perusahaan jasa pelayanan tenaga tersebut.

Sistem pemilihan vendor secara umum adalah dengan pengadaan barang maupun jasa Satu-satunya hal yang perlu dipertimbangkan adalah bagaimana merancang sistem pengadaan dengan lebih baik untuk mengamankan pemasok yang berkualitas, misalnya melalui pengadaan elektronik atau penawaran reguler dengan aturan main yang transparan dan bertanggung jawab. Juga perlu dicantumkan dalam rencana kerja sementara atau dokumentasi izin persyaratan kewajiban perusahaan penyedia jasa pekerja untuk memenuhi hak-hak pekerja outsourcing

c) Perjanjian Kerjasama Penggunaan Outsourcing sebagai Tindakan Pengawasan Perusahaan yang menggunakan pekerja outsourcing sering mengeluh bahwa mereka harus dilibatkan dalam menyelesaikan masalah intern di antara perusahaan penyedia jasa pekerja yang menaungi

dan tenaga kerja outsource. padahal seyogyanya perusahaan pengguna adalah tidak terikat ke dalam masalah masing-masing pihak tersebut

Untuk menghindari masalah tersebut, adanya ketentuan tentang hak dan kewajiban antara pengguna dan penjual harus diatur secara ketat dalam perjanjian kerjasama outsourcing untuk mengantisipasi konflik antara kedua belah pihak. Dengan adanya perjanjian kerja sama memungkinkan perusahaan pengguna untuk melakukan pengawasan baik terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja dan karyawan yang bernaung di bawahnya. Bentuk pengawasan dapat berupa penerapan sanksi terhadap perusahaan penyedia jasa pekerja yang tidak memenuhi ketentuan perjanjian kerjasama. Bahkan perusahaan pengguna dapat memutuskan Kerjasama apabila konflik yang terjadi cukup berat.

Seperti halnya suatu perjanjian, maka perjanjian kerja harus didasarkan pada:

- a. Kesepakatan antara para pihak untuk melaksanakan hubungan kerja;
- b. Kemampuan para pihak untuk mengambil tindakan hukum.
- c. Ketersediaan pekerjaan yang dijanjikan;
- d. Pekerjaan yang disepakati sesuai dengan ketertiban umum, martabat dan hukum terkait.

3. Resiko Penggunaan Outsourcing pada Perusahaan

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang mengacu pada pedoman, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk membimbing dan membimbing karyawan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹³. Sebagai salah satu faktor yang memberikan andil bagi perusahaan tidak dapat dipungkiri, pada akhirnya mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Pengaturan tentang sumber daya manusia merupakan salah satu langkah yang agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia memberikan kemudahan dalam mengelola segala aktivitas yang berkaitan dengan unsur sumber daya manusia. Terkait erat dengan fungsi manajemen sumber daya manusia, mudah untuk mengelola.

Beberapa tujuan dasar Manajemen Sumber Daya Manusia seperti:

- a) menciptakan motivasi dan etos kerja yang tinggi pada perusahaan
- b) Membantu perusahaan supaya mampu mencapai tujuan, tanpa melupakan bila MSDM bertanggung jawab buat memikirkan dan memperhatikan dampak kebijakan dan mekanisme yang dibentuk buat para karyawan. Pertanggungjawaban dari manajemen sumber daya manusia dalam

¹³ Hafulyon. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Outsourcing Dalam Perusahaan. *Juris*, 10(2), 133–150.

memperhatikan kesejahteraan para karyawan atas dampak implementasi kebijakan yang diambil perusahaan dan sekaligus juga tercapainya tujuan perusahaan

- c) Pemilihan tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang tinggi agar dapat memajukan dan meningkatkan perusahaan
- d) Persiapan mengantisipasi Langkah-langkah untuk suatu keadaan yang terduga atau tidak terduga
- e) Penyampaian komunikasi yang baik dalam perusahaan

Dalam rangkaian kegiatan manajemen sumber daya manusia mencakup semua proses yang terlibat. Perencanaan sumber daya manusia termasuk proses pekerjaan, penutupan kontrak kerja, pelatihan dan pengembangan personel dalam mempekerjakan pekerja untuk menempatkan dan mempertahankan pekerja pada posisi, kualifikasi dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan persyaratan tenaga kerja¹⁴.

Beberapa peran manajemen sumber daya sebagai berikut:

a) Manajemen Karyawan

Fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki langkah-langkah untuk membantu mengelola para pekerja diantaranya proses perencanaan, perekrutan dan pemilihan calon

karyawan, dimana Ketiga langkah ini penting untuk mencapai kualitas yang diinginkan sehingga memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan secara maksimal sesuai dengan gambaran kewajiban pekerjaan.

b) Evaluasi hasil kerja

Pada umumnya Divisi Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mendorong, memantau, dan mengevaluasi kinerja karyawan yang telah dipilih untuk menjalankan tugas sesuai deskripsi pekerja maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

c) Kompensasi / Hadiah

Kompensasi merupakan salah satu bentuk apresiasi baik dalam bentuk materi maupun immateri terhadap hasil kerja seseorang. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam pengembangan kebijakan. sistem penggajian yang akan digunakan sebagai bentuk penilaian kinerja pegawai. Struktur upah disesuaikan dengan prestasi kerja dan kontribusi kepada perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang positif.

d) Pelatihan dan pengembangan

Departemen SDM bertanggung jawab atas semua program yang dilaksanakan untuk pelatihan karyawan. Manajemen harus mencari solusi atas semua

¹⁴ Husaini, Abdullah, S. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. 8.5.2017

tantangan yang dihadapi oleh sumber daya manusia agar kinerja karyawan tetap optimal.

- e) Menjaga hubungan dengan karyawan
Sebagai bagian yang cukup pada perusahaan, Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling utama sehingga sangat penting bagi manajemen untuk menjaga hubungan baik dengan para karyawan mereka. Ada dua hubungan karyawan yang harus membina hubungan: pihak eksternal dan pihak internal. Pihak luar yang perlu membina hubungan adalah serikat pekerja. Perusahaan perlu membangun hubungan yang baik dengan serikat pekerja sehingga mereka dapat menyelesaikan masalah dengan baik tanpa harus berdemonstrasi. Orang dalam yang harus menjaga hubungan melalui manajemen sumber daya manusia adalah karyawan itu sendiri, dan penting untuk mengintegrasikan kepentingan perusahaan dan karyawan.
- f) Pemecahan masalah
Adanya berbagai permasalahan termasuk konflik antar karyawan yang timbul didalam Perusahaan maka akan menjadi tanggung jawab dari divisi Sumber Daya Manusia untuk menganalisis masalah yang ada dan menemukan solusi yang paling efektif untuk menyelesaikannya.
- g) faktor kesehatan dan keselamatan tenaga kerja

Manajemen sumber daya manusia berkewajiban untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan wajib diutamakan agar dapat bekerja secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam perusahaan. Lalu bagaimana jika perusahaan tersebut mengalihdayakan tugas manajemen sumber daya manusia tersebut perusahaan penyedia jasa pekerja untuk melakukan tugas spesifik yang dibutuhkan perusahaan

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya pada prinsipnya outsourcing merupakan strategi bisnis yang berbasis penggunaan tenaga kerja pihak ketiga untuk melakukan tugas maupun wewenang tertentu yang biasanya langsung ditangani sendiri dalam suatu perusahaan. Biasanya outsourcing digunakan oleh perusahaan sebagai sarana untuk mengurangi biaya. Sehingga Hal ini dapat mempengaruhi berbagai jenis aktifitas kerja baik dari pelayanan pelanggan manufaktur dan back office.

Dalam Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perusahaan outsource dikenal sebagai penyedia jasa tenaga kerja. Dalam dunia psikologi industri, karyawan outsourcing adalah karyawan yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja oleh perusahaan outsourcing

Outsourcing merupakan langkah yang diambil oleh perusahaan untuk

mengalihdayakan sebagian kegiatannya kepada pihak luar dalam hal ini perusahaan yang khusus bergerak pada pengadaan sumber daya manusia. Pengalihan tersebut, bersamaan dengan hak dan kewajiban masing-masing pihak, dan merupakan hubungan kerja sama yang umumnya tunduk pada Perjanjian. Selain itu, pemerintah telah mengeluarkan peraturan terbaru tentang outsourcing tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sebelum memanfaatkan jasa outsourcing, ada baiknya perusahaan harus memiliki pemahaman yang jelas tentang arah bisnis usahanya dan kepentingan perusahaan tersebut.

Perencanaan yang matang tentang klasifikasi jenis pekerjaan yang dapat dialihkan kepada pihak ketiga ataupun yang bersifat vital perlu untuk ditinjau sebelum diberikan kepada perusahaan outsource

Di Indonesia sistem outsourcing mengacu pada produksi ataupun pelaksanaan pekerjaan oleh suatu perusahaan melalui perusahaan yang menyediakan jasa pekerjaan dalam hal ini ada perusahaan yang secara khusus melatih, mempersiapkan, menyediakan dan mempekerjakan karyawan untuk kepentingan perusahaan lain dan perusahaan tersebut memiliki hubungan dengan karyawannya. Dari sudut pandang manajemen, outsourcing adalah suatu proses untuk mendelegasikan pengelolaan usaha sehari-hari kepada pihak eksternal atau perusahaan yang menyediakan layanan tenaga kerja

Beberapa Kelebihan dan Kekurangan Sistem Kerja Outsource.

a. Keuntungan dari sistem outsourcing

Berikut beberapa manfaat sistem kerja outsourcing bagi perusahaan:

1. Mengurangi biaya perekrutan staf
Karena seluruh proses rekrutmen tenaga outsourcing dilakukan oleh penyedia jasa (perusahaan outsourcing), maka perusahaan dapat langsung merekrut tenaga outsourcing yang dipilih dari melalui perusahaan outsourcing tersebut, dan tidak perlu lagi merekrut calon karyawan secara langsung.
2. Menghemat Biaya Pelatihan staf outsourcing biasanya telah memiliki keterampilan penting tertentu, seperti membersihkan atau mengatur barang. Dengan penggunaan fasilitas tenaga outsourcing yang terlatih dapat menekan biaya untuk pelatihan karyawan baru.
3. Karyawan dapat lebih fokus dalam mengelola pekerjaan mereka sehari-hari
Penggunaan jasa karyawan outsourcing pada usaha dapat membantu pelaksanaan kegiatan yang tidak terkait langsung dengan kegiatan utama perusahaan sehingga bisa lebih fokus untuk menjalankan kegiatan guna meningkatkan produktifitas usaha.

b. Kekurangan Sistem Outsourcing

Selain memiliki kelebihan, sistem kerja outsourcing juga memiliki sejumlah kelemahan:

1. Kebocoran data perusahaan.

Meskipun tenaga outsourcing tidak melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan bisnis inti perusahaan, namun ada kalanya jenis kegiatan yang dilakukan sifatnya tertutup yang berhubungan dengan bisnis perusahaan, sehingga kemungkinan besar rahasia perusahaan akan bocor. Hal ini dapat merugikan perusahaan karena rahasia perusahaan dapat dijual kepada pihak lain atau diketahui oleh pesaing.

2. Kontrak kerja yang relatif singkat

Jangka waktu perjanjian kerja tenaga kerja outsource yang relatif pendek akan menyulitkan perusahaan disebabkan harus memperbarui kontrak atau mencari perusahaan outsourcing baru untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. pada saat perekrutan karyawan baru maka dibutuhkan waktu untuk transisi

3. Ketergantungan Outsourcing

Penggunaan jasa tenaga kerja outsourcing dapat menimbulkan ketergantungan pada perusahaan. Salah satu faktor ini disebabkan adanya sistem kerja yang dimiliki hanya oleh perusahaan jasa penyedia kerja yang tidak bisa diketahui oleh perusahaan pengguna

4. Hilangnya fungsi pengawasan

Sebuah perusahaan akan kehilangan kendali manajerial sebab perusahaan penyedia

jasa tenaga kerja lebih mengutamakan profit dari jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan pengguna¹⁵.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan bahwa pencegahan terhadap kerugian perusahaan karena kinerja pekerja outsourcing tidak sesuai harapan, disarankan agar perusahaan pengguna teliti dalam memilih perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja sebagai mitra, termasuk kredibilitas dan status perusahaan, baik berbadan hukum maupun tidak.

Selanjutnya untuk lebih memperhatikan ketentuan yang terdapat dalam Perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pemberi kerja lebih memperhatikan klausul -klausul yang dituangkan dalam kontrak perjanjian sehubungan dengan pasal tentang pengawasan yang dilakukan oleh pihak pengguna namun bukan berarti pihak penyedia pemberi kerja tutup mata dan serta merta melepaskan tanggung jawab. Dikarenakan pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan pengguna merupakan karyawan yang dinaungi oleh perusahaan penyedia jasa pekerja yang ditugaskan setelah adanya perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja.

¹⁵ Puspita, G. L., & Affandi, M. (2015). Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan Outsourcing di Perusahaan Airlines (Studi Kasus Di Pt

Mandala Airlines). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 15(2), 56–70

Hal yang cukup penting dan harus diperhatikan bahwa pengawasan terhadap pekerja *outsourc* (alihdaya) terkait kinerja agar dapat berjalan dengan baik sudah selayaknya antara pihak perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan pengguna tetap berkoordinasi sehingga apabila terdapat masalah terkait tenaga kerja *outsourcing* maka perusahaan *outsourc* (alih daya) tetap bertanggung jawab sebab selama ini keberadaan perusahaan *outsourcing* ini seringkali dipandang sebagai pergeseran risiko dari perusahaan ke perlindungan pekerja sehingga ini yang perlu diperhatikan. Bagaimana ke depannya perusahaan alih daya siap menjalankan ketentuan yang berlaku.

Setelah berlakunya UU Cipta Kerja maka pekerjaan *outsourcing* menjadi lebih meluas, karena dalam UU Cipta Kerja kegiatan *outsourcing* tidak lagi dibatasi ruang lingkup kerjanya. Jika dahulu sebelum terbitnya UU Cipta Kerja dengan PP No.35 Tahun 2021, kegiatan *outsourcing* hanya dibatasi pada kegiatan penunjang produksi dan pelengkap proses kegiatan usaha, maka sekarang *outsourcing* dibolehkan untuk masuk disegala lini kegiatan pokok produksi yang istilahnya sekarang dikenal dengan kegiatan *alih daya*. Perlindungan buruh, upah, kesejahteraan dan syarat kerja serta perselisihan semua menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya (perusahaan *outsourcing*). Sehingga dalam konteksnya perusahaan pemberi kerja akan semakin berkurang tanggung jawabnya terhadap kegiatan produksinya karena hampir

semua masalah ketenagakerjaan bila perusahaan pemberi kerja melaksanakan *outsourcing* maka beban tersebut sudah berpindah kepada perusahaan si penerima *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Elok Hikmawati dan Wina Isvarin Fauziah. (2018). Kedudukan Kontrak Bagi Tenaga Kerja Alih Daya Terhadap Pekerja Alih Daya Tanpa Adanya Kontrak Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Nomor 1438 K/Pdt.Sus-Phi/2017). *Lex Jurnalica*, 15(3). 259-273.
- Hafulyon. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia *Outsourcing* Dalam Perusahaan. *Juris*, 10(2), 133–150.
- Husaini, Abdullah, S. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. 8.5.2017.
- ILO. (2015). Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana. Pengawasan Keenagakerjaan: Apa Dan Bagaimana, 9–11.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573, 052692, 1–1187.
- Puspita, G. L., & Affandi, M. (2015). Analisis Penyaluran Tenaga Kerja Oleh Perusahaan-Perusahaan *Outsourcing* di Perusahaan Airlines (Studi Kasus Di Pt Mandala Airlines). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 15(2), 56–70.

- Putri, N. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar). Skripsi, 1–80.
- Putro, N. Y. A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun). Skripsi, 8.5.2017.
- Sari, S. P. (2003). Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai. *Precambrian Research*, 123(1), 1689–1699. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tecto.2012.06.047>[http://www.geohaz.org/news/images/publications/gesi-report with prologue.pdf](http://www.geohaz.org/news/images/publications/gesi-report%20with%20prologue.pdf)http://ec.europa.eu/echo/civil_protection/civil/pdffdocs/earthquake_en.pdf<http://dx.doi.org/10.1016/j.gr.2011.06.005><http://>
- Soewono, D. H. (2019). Aspek Hukum Outsourcing Dalam Hubungan Kerja Di Perusahaan: Suatu Suatu Tantangan Global Menuju Terciptanya Hubungan Kemitraan. 1–24.
- Sri, O., & Purwanidjati, R. (2012). Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak. *Wacana Hukum*, 13, 1–16.
- Suyoko, S., & Ghufron AZ, M. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>
- Wahyuningtyas, S., & Utami, H. N. (2018). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(3), 96–103.

Website

[http://mh.uma.ac.id/asas-asas-perjanjian/#:~:text=Terdapat%20\(%20lima\)%20asas%20perjanjian,dan%20asas%20kepribadian%20\(%20personality\).](http://mh.uma.ac.id/asas-asas-perjanjian/#:~:text=Terdapat%20(%20lima)%20asas%20perjanjian,dan%20asas%20kepribadian%20(%20personality).)

Peraturan Perundang-Undangan

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573, 052692, 1–1187.