

# PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA KONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA DENGAN SISTEM *OUTSOURCING* DI INDONESIA

**Pandhu Maruli Yoso**

**E-mail: pandhuyoso@gmail.com**

**Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta**

**Suraji**

**E-mail: suraji.asha@staff.uns.ac.id**

**(Penulis Korespondensi)**

**Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta**

---

## **Article Information**

**Keywords:** *Outsourcing; Contract Workers; Work Agreement; Legal Protection.*

**Kata Kunci:** *Outsourcing; Pekerja Kontrak; Perjanjian Kerja; Perlindungan Hukum.*

---

## **Abstract**

*This article aims to determine the concept and examine the relationship between agency workers and companies involved in work agreements with the outsourcing system in Indonesia. There is a legal vacuum in defining this work relationship that gives more benefits to the company, which on the other hand also creates problems related to the protection of agency workers' rights. This research is a normative legal research. The approach used by the author is the statutory approach, case approach and the conceptual approach. The sources of law used consist of primary and secondary legal materials. The data collection technique used by the writer is a library research obtained from a review of legal regulations related to outsourcing contract workers. The technique of analyzing legal materials uses the syllogistic method with a deductive mindset. The result of this study is that with the existence of a legal vacuum in defining a legal relationship, the work agreement must have legal certainty in accordance with the work agreement arrangement in the outsourcing system and the agreement principle in the work agreement itself. This is intended so that contract workers and companies in the outsourcing system can mutually fulfill their rights and obligations according to the binding agreement of each party.*

## **Abstrak:**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui konsep dan mengkaji hubungan antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan yang terlibat dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* di Indonesia. Terdapat kekosongan hukum dalam mendefinisikan hubungan kerja tersebut yang memberikan keuntungan lebih pada perusahaan, yang pada sisi lain juga menimbulkan permasalahan terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing*. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan undang-undang, pendekatan kasus dan pendekatan konsep. Sumber hukum yang

digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah studi kepustakaan yang diperoleh dari hasil telaah aturan hukum terkait pekerja kontrak *outsourcing*. Teknik analisis bahan hukum menggunakan metode silogisme dengan pola pikir deduktif. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa dengan adanya kekosongan hukum dalam mendefinisikan hubungan hukum, maka dalam perjanjian kerja tersebut harus memiliki kepastian hukum yang sesuai dengan pengaturan perjanjian kerja dalam sistem *outsourcing* maupun asas perjanjian dalam perjanjian kerja itu sendiri. Hal ini ditujukan agar pekerja kontrak dan perusahaan dalam sistem *outsourcing* dapat saling memenuhi hak dan kewajiban sesuai perjanjian mengikat masing-masing pihak.

---

## A. Pendahuluan

Dalam dunia usaha, kerja sama antara perusahaan dilakukan dengan perjanjian kerja bersama yang memuat tentang bagaimana hubungan yang akan dijalin oleh masing-masing pihak. Dari hubungan tersebut maka akan dibutuhkan sumber daya manusia yang akan menjadi faktor penting pelaksanaan. Dalam iklim persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Untuk itu perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan dan mendayagunakan tenaga pekerja kontrak dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing* yang diharapkan untuk memberi kontribusi maksimal sesuai dengan tuntutan perusahaan. Dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. *Outsourcing* sendiri dapat diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa.

Hubungan yang terjalin antara pekerja dan pengusaha diikat melalui perjanjian kerja, dilihat pengertian perjanjian kerja menurut KUH Perdata menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan serta adanya wewenang perintah yang membedakan antara perjanjian kerja dan perjanjian lainnya. Secara tidak langsung, hubungan tersebut menempatkan pekerja berada di bawah pengusaha dan membuka peluang dalam penyalahgunaan kekuasaan. Maka dari itu perlindungan bagi pekerja sangat dibutuhkan demi melindungi hak-haknya baik sebagai pekerja maupun sebagai manusia itu sendiri.

Pekerja kontrak tersebut terikat dengan perusahaan dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang terkadang terdapat pelanggaran akan pemenuhan hak-hak pekerja yang biasa disebut pekerja kontrak. Hal ini disebabkan karena pekerja kontrak berada pada pihak yang lemah. Dalam pembuatan perjanjian kerja terdapat ketentuan bahwa dalam membuat surat perjanjian haruslah ada itikad baik yang melandasi setiap perjanjian sehingga isi perjanjian kerja

tersebut mencerminkan adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing pihak. Namun pengalihan dengan sistem *outsourcing* dapat menimbulkan beberapa permasalahan yang cukup bervariasi terutama masalah ketenagakerjaan. Dalam praktek pelaksanaannya banyak terjadi penyimpangan dari perusahaan, terutama dalam pemenuhan perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang seharusnya memenuhi kriteria-kriteria yang telah disebutkan dalam perundang-undangan. Penyimpangan ini tidak ditanggapi serius oleh pengusaha, dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sedangkan pengaturan yang sudah ada belum memadai untuk memberi perlindungan yang cukup terhadap subyek hukum dalam *outsourcing*. Hal ini menjadi bukti bahwa hukum dapat dikalahkan dengan kepentingan perekonomian.

Dalam perkembangannya, karena dianggap tidak memberikan jaminan kepastian bekerja, tidak lama setelah UU Ketenagakerjaan diberlakukan, sebanyak 37 serikat pekerja/serikat buruh mengajukan perlawanan atas legalisasi sistem *outsourcing* dan PKWT ini. Caranya dengan mengajukan uji materi (*judicial review*) ke Mahkamah Konstitusi (MK) sebagaimana teregistrasi dengan permohonan No. 12/PUU-I/2003. Selain itu terdapat pengajuan permohonan yang serupa, tercantum pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. Perkara 27/PUU-IX/2011, permohonan ini diajukan oleh Didik Suprijadi yang bertindak atas nama Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) pada 21 Maret 2011. Keduanya mengajukan *judicial review* terhadap Pasal-Pasal tentang *Outsourcing* yang termuat dalam UU Ketenagakerjaan yang dianggap bertentangan dengan UUD 1945.

Terdapat suatu kasus pada PT Jakarta International Container Terminal (JICT), perusahaan ini biasa memakai tenaga kerja *outsourcing*. Pada 31 Desember 2017 kerja sama PT JICT dan perusahaan penyedia *outsourcing* (PT Empco) berakhir, secara otomatis 400 karyawan *outsourcing* di bawah PT Empco harus putus kontraknya. Sebenarnya hal ini adalah hal yang wajar saja, bahkan ketika PT JICT mengontrak karyawan *outsourcing* baru, di bawah PT Multi Tally Indonesia, yang memang keluar sebagai pemenang tender perusahaan penyedia *outsourcing* berikutnya. Yang terjadi kemudian adalah, para karyawan yang di bawah naungan PT Empco, menolak pemutusan hubungan kerja. Jika dalam konteks *outsourcing* maka bagaimana perusahaan pemberi pekerjaan yang menggunakan jasa pekerja *outsourcing* saat mengikat kerjasama dengan perusahaan *outsourcing* dimana karyawan *outsourcing* yang bersangkutan tercatat sebagai karyawan. Pemberhentian kerja tersebut harus sesuai dengan isi perjanjian yang termasuk di dalamnya masa kontrak kerja. Hal-hal seperti ini tidak akan menjadi suatu masalah apabila perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh tetap memberikan hak mereka pada saat kontrak diberhentikan melalui PHK, begitu juga berlaku di bidang industri apapun yang melibatkan pelanggaran hak bagi pekerja terutama dalam penulisan ini bagi pekerja *outsourcing*.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana bentuk perlindungan hukum bagi pekerja kontrak yang terikat dalam perjanjian kerja dengan sistem *outsourcing* di Indonesia, dilihat dari hubungan hukum yang dimiliki pekerja kontrak tersebut dan bagaimana perjanjian kerja itu sendiri berlaku sesuai dengan asas yang ada dalam pembuatan perjanjian.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Sifat penelitian yang digunakan oleh peneliti merupakan penelitian preskriptif. Pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan undang-undang (*statue approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Sumber hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan. Teknik analisis bahan hukum menggunakan metode silogisme dengan pola pikir deduktif.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

*Outsourcing* bukan merupakan hal baru dalam dunia ketenagakerjaan dan perusahaan. *Outsourcing* diambil dari bahasa Inggris yang berarti “alih daya”, dan kata *outsourcing* itu sendiri memiliki nama lain yaitu “*contracting out*” merupakan sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Pada awalnya *outsourcing* didapatkan dari ide bahwa perusahaan lebih efektif dan efisien apabila sebagian proses bisnisnya diserahkan pengerjaannya kepada perusahaan lain yang memiliki kompetensi dan spesialisasi dalam produksi tersebut, hal itu meletakkan *outsourcing* pada jaman sekarang menjadi bagian utama dari perhitungan strategi perusahaan. Gagasan awal berkembangnya *outsourcing* adalah untuk membagi resiko usaha dalam berbagai masalah, yang pada tahap awal masih belum menjadi strategi formal bisnis perusahaan. Hal ini terjadi karena banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa mereka kerjakan, sedangkan bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui *outsourcer*. Adapun yang dimaksud dengan hubungan kerja berdasarkan sistem *outsourcing* adalah adanya pekerja yang dipekerjakan di suatu perusahaan dengan sistem kontrak yang diberikan oleh perusahaan pemberi tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*) untuk perusahaan pemberi kerja.

Dari uraian tentang sistem *outsourcing* tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja termaksud adalah termasuk jenis hubungan kerja berdasarkan perjanjian pengiriman/peminjaman pekerja (*uitzendverhouding*). Pada hubungan kerja demikian ditemukan adanya 3 (tiga) pihak yang terkait satu sama lain, yaitu:

1. Perusahaan penyedia atau pengirim tenaga kerja/pekerja (penyedia)
2. Perusahaan pengguna tenaga kerja/pekerja (pengguna)
3. Tenaga kerja/pekerja.

Dapat disimpulkan terdapat tiga pihak yang masing-masing memiliki hubungan satu dengan yang lain. Dalam hal hubungan antara perusahaan pengguna dengan penyedia, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis. Kemudian dalam hubungan antara pekerja dengan penyedia yang berdasarkan dengan peraturan perundang-undangan yang ada, hubungan antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan *outsourcing* merupakan hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja tersebut dapat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Yang terakhir adalah hubungan antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna, yang timbul didasarkan atas adanya perjanjian antara perusahaan pengguna dengan perusahaan penyedia (perusahaan *outsourcing*) tempat karyawan *outsourcing* itu terdaftar sebagai karyawan. Jika dilihat dari sisi hubungan hukum secara langsung, maka tidak terdapat hubungan kerja antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh tempat karyawan *outsourcing* itu ditempatkan.

Terlepas dari penjabaran singkat tersebut, adapun beberapa hal yang mengindikasikan lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja kontrak. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan dalam hal perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama perusahaan (*core business*) dan pekerjaan penunjang yang menjadi dasar pelaksanaan *outsourcing*; perusahaan pengguna jasa yang tidak berbadan hukum; dan yang utama adalah perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja *outsourcing* yang sangat minim.

Fakta dan peristiwa yang sering terjadi dalam pelaksanaannya, seperti hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan pengguna yang tidak dibuat tertulis; perusahaan *outsourcing* membayar upah murah tidak sesuai upah minimum; penerapan waktu kerja yang tidak jelas bagi pekerja *outsourcing*; seringkali pekerja *outsourcing* tidak diikutsertakan dalam program jamsostek; secara umum perusahaan *outsourcing* tidak menerapkan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi pekerjanya; dan pekerja *outsourcing* sebagai pekerja kontrak tidak memiliki *job security* dan jaminan pengembangan karir, kelangsungan kerja, serta hak-hak dasar lainnya.

Pekerja *outsourcing* dengan sistem kontrak memiliki hak yang lebih sedikit ketimbang pekerja lainnya, hal ini tepaku pada batas waktu yang dimuat dalam perjanjian kerja yang mengikat mereka. Dengan kondisi tersebut, pekerja *outsourcing* terkesan seperti 'bertahan hidup' dalam melakukan pekerjaannya dan hal itu bertentangan dengan martabat manusia yang dimiliki sejak lahir dan juga tidak menunjukkan bentuk kekeluargaan yang ada dalam peraturan dasar negara kita. Hidup sesuai martabat manusia tidaklah hanya untuk memenuhi kebutuhan pokok saja, melainkan juga memenuhi segala kebutuhan lain untuk berkembang, memiliki rasa yang sama, dan memenuhi hasrat yang dimilikinya sebagai manusia untuk mendapatkan lebih.

Legitimasi pelaksanaan *outsourcing* dimulai pada saat dilakukannya *judicial review* pertama kali terhadap UUK. Di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 dalam perkara permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Seperti juga halnya pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. Perkara 27/PUU-IX/2011 yang diajukan dengan permohonan yang kurang lebih sama dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003, namun lebih spesifik menyebutkan Pasal 59 (PKWT) dan Pasal 64 (pengaturan *outsourcing*). Kedua permohonan *judicial review* tersebut diajukan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dari putusan Mahkamah Konstitusi tersebut dan juga maraknya demo dan mogok nasional yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang menuntut penghapusan *outsourcing*. Dengan hasil diusulkannya dua model perlindungan dalam putusan No. 27/PUU-XI/2011, yaitu perjanjian yang dibuat tidak dengan PKWT melainkan PKWTT dan menerapkan prinsip pengalihan tindakan

perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*. Menanggapi dari tuntutan Pemohon tersebut, Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia (MKRI) pada tahun 2012 menerbitkan putusan terkait ketentuan *outsourcing* dengan Putusan No. 27/PUU-XI/2011. Kemudian di akhir tahun 2012 terbitlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

#### **D. Simpulan**

Dari uraian tentang sistem *outsourcing* tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan hukum antara pekerja kontrak *outsourcing* dan perusahaan penyedia jasa (perusahaan *outsourcing*) termuat dalam perjanjian kerja. Sedangkan hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing* dimuat dalam perjanjian kerjasama sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pada hubungan hukum demikian ditemukan adanya 3 (tiga) pihak yang terkait satu sama lain, yaitu perusahaan *outsourcing* (penyedia); perusahaan pengguna jasa *outsourcing* (pengguna); dan pekerja/buruh. Pada hubungan segitiga tersebut dapat diidentifikasi adanya 3 (tiga) hubungan, yaitu hubungan kerja antara penyedia dan pengguna; hubungan kerja antara pengguna dan pekerja; dan hubungan kerja antara penyedia dan pekerja.

Kejelasan dalam hubungan antara pekerja *outsourcing* dengan kedua perusahaan merupakan peran penting dalam menciptakan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, kejelasan hubungan hukum dan perjanjian yang mengikat akan menjadi dasar perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*. Untuk mewujudkan perjanjian yangimbang dan adil tersebut, perjanjian kerja yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* dengan pengusaha harus memenuhi ketentuan asas-asas hukum kontrak dan syarat-syarat perjanjian kerja baik yang materiil maupun yang formil. Perjanjian kerja harus memenuhi ketentuan asas-asas yang meliputi asas konsensualisme, asas kebebasan berkontrak dan asas kekuatan mengikatnya perjanjian.

#### **E. Saran**

Pemerintah c.q. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker) harus mengakomodir secara hukum bagaimana hubungan antara pekerja kontrak *outsourcing* dengan perusahaan yang menggunakan jasanya. Pemerintah bersama dengan pihak terkait harus segera memperbaiki regulasi yang mengatur mengenai hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja kontrak *outsourcing*. Sedangkan untuk pekerja/buruh *outsourcing* itu sendiri ada baiknya mempelajari identitas perusahaan *outsourcing* tersebut sebelum adanya perjanjian kerja, karena mereka adalah pihak yang memegang tanggung jawab penuh atas hak pekerja/buruh *outsourcing*.

#### **F. Daftar Pustaka**

##### **Buku**

- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Abdulkadir Muhammad. 2000. *Hukum Perdata Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- H. Salim HS. 2008. *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Lalu Husni. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Libertus Jehani. 2006. *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*. Jakarta: Visimedia.
- Mochtar Kusumaatmadja dan B. Arief Sidharta. 2000. *Pengantar Ilmu Hukum, Suatu Pengenalan Pertama Ruang Lingkup Berlakunya Ilmu Hukum*. Bandung: Alumni.
- Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Philipus M. Hadjon. 2003. *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*. Jakarta: Armico.
- R. Subekti. 1977. *Aneka Perjanjian*. Bandung: Alumni Bandung.
- Soerjono Soekanto. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Zaeni Asyhadie. 2008. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

### **Jurnal**

- Amelia Syafira Parinduri. 2019. “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*”. *Restitusi*. Vol. 1 No. 1 Januari- Juli 2019. Sumatera Utara: Fakultas Hukum Muhammadiyah Sumatera Utara
- Crhys Wahyu Indrawati. 2017. “Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu (Studi di Bank Jateng)”. *Jurnal Akta*. Vol. 4 No. 3. September 2017. Semarang: Fakulats Hukum Universitas Islam Sultan Agung.
- Ery Agus Priono. 2017. “Peranan Asas Itikad Baik dalam Kontrak Baku (Upaya Menjaga Keseimbangan bagi Para Pihak)”. *Diponegoro Private Law Review*. Vol. 1 No. 1 November 2017. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro
- Lis Julianti. 2015. “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia”. *Jurnal Advokasi*. Vol. 5 No. 1 Maret 2015. Bali: Fakultas Hukum Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- R. A Aisyah Putri Permatasari. 2018. “Perlindungan Hukum bagi Pekerja Kontrak yang di PHK Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung”. *Mimbar Keadilan Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 23 No. 2. Februari 2018. Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
- Siti Kunarti. 2009. “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan”. *Jurnal Dinamika Hukum*. Vol. 9 No. 1. Januari 2009. Purwokerto: Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman. UNSOED Press.

- Sonhaji. 2007. "Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Majalah Masalah-Masalah Hukum*. Vol. 36 No. 2. April-Juni 2007. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro.
- Susilo Andi Darma. 2014. "Kajian Hukum Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012". *Mimbar Hukum*. Vol. 26 No. 2 Juni 2014. Yogyakarta: Bagian Hukum Perdata, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada.
- Syarifa Mahila. 2012. "Perlindungan Hukum Hak Pekerja *Outsourcing* Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi". *Jurnal Lex Specialis*. No. 16 (2012) Desember 2012. Jambi: Fakultas Hukum Universitas Batanghari Jambi.
- Yohanes Suhardin. 2009. "Eksistensi Outsourcing dan Kerja Kontrak dari Perspektif Hak Asasi Manusia". *Jurnal Hukum Pro Justitia*. Vol. 27 No. 2. Sumatera Utara: Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara Medan.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain

Putusan Mahkamah Konstitusi No. Perkara 012/ PUU-I/2003 dalam perkara permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Putusan Mahkamah Konstitusi No. PUU 027/ PUU-IX/2011 dalam perkara permohonan Pengujian Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

### **Internet**

<http://elaw-pkt.com/pengaturan-outsourcing-menurut-peraturan-menteri-tenaga-kerja-dan-transmigrasi-nomor-19-tahun-2012> diakses pada 4 Juli 2020.

Aloysius Uwiyono, "Outsourcing Tenaga Kerja dapat dianggap *Human Trafficking*", <https://www.hukumonline.com> diakses pada 15 November 2020.