**Analisis Hukum Terhadap mekanisme sistem kerja outsourcing dalam hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja**

**(Studi Kasus di BANK DBS CAB DIPONEGORO MEDAN)**

**Nathaneil Lie**

*Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Medan*

**Wilson**

*Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Medan*

**Eric**

*Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Medan.*

**Widodo Ramadhana**

*Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia, Medan.*

**Abstrak**

Perlindungan bagi buruh merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam hal memberi kepastian ekonomi, sosial, dan hukum kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia demi memanifestasikan kemakmuran bagi tenaga kerja yang ada di Indonesia. Pada regulasi tersebut dijelaskan bahwa setiap buruh diberi pekerjaan oleh yang namanya pemberi kerja, adapun pemberi kerja dalam regulasi tersebut ialah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memberi pekerjaan kepada setiap orang yang disebut buruh atau tenaga kerja untuk selanjutnya akan diberi imbalan berupah upah yang layak. Jenis riset pada riset ini ialah yuridis normatif yaitu suatu riset yang berbasis pada teori-teori atau peraturan hukum. Pemberi kerja dilarang mengupah karyawan di bawah upah minimum yang ditetapkan, hal ini sebenarnya juga telah ditegaskan melalui PP No. 36 Tahun 2021 tepatnya pada pasal 23 ayat 3 dikatakan bahwa “*Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum”*. Jika kita kaitkan dengan Putusan No.52/Pdt/Sus-PHI/2021/PN.Mdn, yang di mana Achmad Fauzi Fadryan Dalimunthe yang dalam perkara ini sebagai penggugat mengajukan gugatan terhadap PT Royal Sejahtera. Adapun upah yang diterima Penggugat selama bekerja di perusahaan tergugat yaitu Rp 1,200,000 (Satu Juta Dua Ratus Ribu Rupiah) yang di mana pada saat itu tahun 2019 Upah Minimum Kota Medan yang ditetapkan yaitu di angka Rp 2,969,824 (Dua Juta Sembilan Ratus Enam Puluh Sembilan Ribu Delapan Ratus Dua Puluh Empat Rupiah).

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Upah Minimum, Kota Medan.**

**Abstract**

*Indonesia's environmental land condition and quality index in 2021 has increased by 1.18 points compared to 2020 with 50.9% of the land area, it shows the condition of the land area is getting better and the priority of stakeholders to apply the In Dubio Pro Natura principle will further support the sustainability of environmental functions. The regulation of the In Dubio Pro Natura principle in Law No. 32 of 2009 is very important to be enforced in Indonesia as an effort to maintain environmental sustainability and anticipate environmental damage. This research uses normative juridical method by using literature study or documentary study of legal materials in answering the legal issues at hand. When environmental damage is irreversible, judges must prioritise environmental protection and restoration in environmental cases in applying the principle of In Dubio Pro Natura with the expectation that the results of their decisions can promote and benefit nature through concrete actions taken by the defendants in court decisions.*

*Keywords: In Dubio Pro Natura, Environment, Indonesia.*

1. **PENDAHULUAN**

Semua orang yang bekerja pastinya mengharapkan untuk menjadi pekerja tetap. Yang bilamana nantinya selesai masa kerjanya akan mendapatkan tunjangan pensiun. Namun didalam kenyataannya, menujukkan bahwa tidak semua orang yang bisa menjadi pekerja tetap. Hal ini yang dikarenakan laju pertumbuhan penduduk yang memasuki usia kerja tidak seimbang dengan tersedianya lapangan pekerjaan yang bisa memberikan pekerjaan tetap bagi orang-orang yang membutuhkan. Dilatar belakangi hal tersebut diataslah yang menyebabkan munculnya pekerjaan dengan sistem *outsourcing* Perlu diketahui sebelumnya, *outsourcing* berasal dari bahasa Inggris, *out*yang artinya “luar” dan *source* yang artinya “sumber”. Yang jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia, *outsourcing* adalah “alih daya”. *Outsoucing* juga memiliki nama lain, yaitu “*contracting out*” yaitu sebuah pemindahan operasi dari satu perusahaan ke tempat lain. Atau bisa disebut juga dengan perjanjian pemborongan pekerjaan[[1]](#footnote-1)

Pada dasar nya *outsourcing* memiliki pengertian yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan pada saat perusahaan tersebut menyerahkan sebagian aktivitas mereka kepada pihak luar *(outside provider)*. Proses penyerahan ini biasanya dituangkan dalam bentuk kontrak kerjasama yang dimana juga didalam nya berisi hak-hak dan juga kewajiban dari kedua belah pihaknya. Pihak yang menjadi *outside provider* alam hal ini memiliki kedudukan yang sama dengan perusahaan, tetapi tidak berkedudukan sebagai atasan maupun bawahan. Alasan perusahaan menggunakan pekerja dengan sistem outsourcing dikarenakan banyak hal, salah satunya yaitu pasang surut dunia usaha. Artinya ketika usaha sedang surut, pengguna jasa pekerja *outsourcing (user)* akan menghubungi penyedia jasa pekerja *(vendor*) untuk menarik pekerjanya dengan alasan tidak membutuhkan pekerja lagi, sehingga vendor akan menarik pekerja tersebut kembali ke *vendor*. Masih bagus jika pekerja tersebut akan ditempatkan di perusahaan user yang lain. Karena yang sering terjadi, penarikan tanpa memberikan pekerjaan pengganti. Memang disatu sisi, orang membutuhkan pekerjaan dengan status pekerja tetap, dikarenakan akan tetap mendapatkan perlindungan walaupun setelah tidak lagi berkerja karena batas usia (pensiun). Akan tetapi, disisi lain seseorang dihadapkan pada pilihan apakah memilih untuk tidak bekerja atau memilih untuk menerima pekerjaan dengan sistem *outsourcing* yang meletakkan tenaga kerja pada posisi yang lemah. Sedangkan apabila dilihat dari sisi perusahaan atau pengusaha, sistem *outsourcing* ini memberikan berbagai keuntungan karena dapat mendukung tujuan usahanya di era perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang kemudian timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat dan terjadi disemua sektor kehidupan manusia.[[2]](#footnote-2)

Praktek *outsourcing* yang berjalan saat ini juga banyak mendapat kan kritikan, sebab selama ini dianggap lebih banyak merugikan pekerja atau buruh. Dikarenakan hubungan kerja yang terjadi selalu dapat bentuk hubungan kerja tidak tetap atau kontrak (PKWT&PKWTT), upah lebih rendah, minim nya jaminan sosial, tidak adanya job *security* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir, sehingga memang benar kalau dalam keadaan seperti itu dikatakan praktek *outsoucing* telah nyata menyengsarakan pekerja atau buruh dan membuat semakin tidak jelasnya hubungan industrial[[3]](#footnote-3).

Ditambah sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing*. Maka dari itu, pekerjaan dengan sistem *outsourcing* ini sangat menarik untuk dikaji dan dibahas regulasi dan penerapannya agar dapat melindungi hak tenaga kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Analisis Hukum Terhadap mekanisme sistem kerja *outsourcing* dalam hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja(Studi Kasus Bank )** yang dimana peneliti ingin menganilisis sistem kerja *outsourcing* yang diterapkan pada BANK DBS CAB DIPONEGORO MEDAN.

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian hukum Normatif Empiris, yang dimana metode Penelitian Normatif Empiris ini dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau kepustakaan dan meninjau langsung kepada objek yang diteliti. Adapula sifat penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif, dimana penelitian ini bersifat melakukan suatu penelitian yang mengungkapkan peraturan Perundang – undangan sesuai dengan teori hukum yang ada lalu mengkorelasikan dengan fenomena yang ada.[[4]](#footnote-4)

Sumber bahan dalam Penelitian ini adalah bersumber dari bahan bahan primer dan sekunder, yakni merupakan suatu metode pengumpulan data yang bersumber dari buku, jurnal, peraturan perundang-undangan serta lokasi objek yang sedang diteliti. Sumber tersebut antara lain :

* Bahan Hukum primer : UU No 11 Tahun 2020 Cipta kerja, Wawancara
* Bahan Hukum sekunder : Data yang diperoleh dengan menggunakan studi *literature* yang dilakukan terhadap buku-buku, dan jurnal-jurnal hukum yang berhubungan dengan permasalahan kemudian data ini akan dihimpun dan dikaji oleh peneliti, selanjutnya terhadap peraturan perundang- undangan atau sumber bacaan lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.[[5]](#footnote-5)
* Bahan Hukum tersier : informasi tentang bahan hukum primer dan sekunder misalnya biografi, kamus Bahasa Indonesia dan ensiklopedia yang berkaitan dengan obyek penelitian.
1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. **Perkembangan sistem kerja *outsourcing* di Bank DBS Cab Diponegoro Medan**

Praktek *outsourcing* di Indonesia sudah banyak dipraktekkan oleh perusahaan-perusahaan bahkan juga dilakukan oleh instansi pemerintah. Meningkatnya penggunaan tenaga *outsourcing* pada tahun-tahun belakangan muncul karena pada satu sisi sejak krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia telah membuat banyak perusahaan mengalami penurunan penjualan karena kemampuan ekonomi secara nasional menurun, tetapi di sisi lain kebutuhan biaya cenderung meningkat sehingga dilakukan efisiensi dengan *outsourcing*.[[6]](#footnote-6) Penggunaan strategi *outsourcing* pada perusahaan-perusahaan dapat merujuk kepada hasil survei yang dilakukan oleh Divisi Riset PPM Manajemen tahun 2008. Survei tersebut menggunakan kuesioner dengan *convienience* sampling kepada 44 perusahaan. Hasil survei memperlihatkan bahwa 73% perusahaan menggunakan tenaga *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya, sedangkan sisanya yaitu 27% tidak menggunakan tenaga *outsourcing*.

 Dalam survei tersebut juga ditanyakan tentang alasan penerapan *outsourcing*. Dari 73% perusahaan yang menggunakan tenaga outsource diketahui 5 alasan menggunakan outsourcing yaitu agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business* sebesar 33,75%, untuk menghemat biaya operasional sebesar 28,75%, *turnover* karyawan menjadi rendah sebesar 15%, modernisasi dunia usaha dan lainnya, masing-masing sebesar 11,25%. Adapun alasan lainnya adalah efektifitas manpower, tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama, memberdayakan anak perusahaan, serta terkait dengan kondisi usaha yang tidak dapat diperkirakan (kestabilan usaha).[[7]](#footnote-7)

 Praktek *outsourcing* di Indonesia merupakan bukan sesuatu hal baru karena pada jaman kolonial Belanda, sistem kerja kontrak sudah dipraktekkan di perkebunan-perkebunan sebagai wujud penjajahan asing atas Indonesia. Kisah lengkap kuli kontrak dapat ditemukan di dalam buku yang ditulis oleh *Jan Breman* berjudul : "Menjinakkan Sang Kuli". Sebuah sistem kerja kontrak yang diberlakukan oleh pengusaha perkebunan dengan dukungan pemerintah kolonial Belanda melalui Ordonansi Kuli dan *Poenale Sanctie*. Sebuah sistem kerja yang tidak memperdulikan nasib para kuli. Kuli bukan dianggap sebagai manusia tetapi hanya kumpulan pribadi-pribadi yang sah untuk dikejami dan dianiaya.[[8]](#footnote-8)

 Pada awalnya *outsourcing* di Indonesia hanya terbatas pada model produksi tertentu dan hanya untuk kepentingan pasar ekspor. Pekerjaan yang dahulu dikenal dengan pekerjaan sub-kontrak ini dapat dilihat sejak keluarnya keputusan Menteri Perdagangan RI No.264/KP/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat, yang kemudian ditegaskan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No.135/KP/VI1993. Bahkan secara global *outsourcing* sudah dikenal pada masa Yunani dan Romawi yang menggunakan jasa o*utsourcing* sebagai tentara bayaran untuk membantu pertempuran pada masa itu.

Dalam perkembangannya, terutama saat ini, secara umum perkembangan penerapan *outsourcing* di Indonesia terus meningkat. Hasil survei yang dilakukan oleh Tim *Sharing Vision* dan hasil survei dari beberapa publikasi di luar negeri hasilnya hampir sama, hanya berbeda 2 persen. Namun demikian, persoalan sistem *outsourcing* cenderung menjadi suatu persoalan tersendiri, terutama bagi kalangan yang tidak setuju dengan praktek tersebut.[[9]](#footnote-9) Oleh karena itu di Bank DBS Cab Diponegoro Medan dalam merekrut tenaga outsourcing tetap mematuhi mekanisme yang telah ditetapkan pemerintah, dalam wawancara yang dilakukan dengan pak Alex yang merupakan HRD Bank DBS Cab Diponegoro Medan, beliau mengatakan saat ini Bank kami bekerja sama dengan PT. Manggala Putra Mandiri dan saat ini telah ada 6 (enam ) karyawan outsourcing di Bank kami.

1. **Pengaruh dengan diadopsi nya sistem kerja *outsorcing* ke dalam ruang lingkup praktik ketenagakerjaan di Bank DBS Cab Diponegoro Medan**

Saat menjabat sebagai Presiden Republik Indonesia periode 2001-2004, Megawati Soekarnoputri mengeluarkan kebijakan *outsourcing* yang dimuat dalam Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja *outsourcing* atau alih daya ternyata muncul pada masa pemerintahan Megawati. Dengan terbitnya UU Ketenagakerjaan tersebut, Megawati mengatur keberadaan perusahaan alih daya di Indonesia secara legal.[[10]](#footnote-10)

Di dalamnya juga diatur bahwa hanya [pekerja](https://medan.tribunnews.com/tag/pekerja)an penunjang yang dapat dialihdayakan. Meski demikian, keluarnya aturan pemerintah yang melegalkan praktik *outsourcing* diprotes banyak kalangan saat itu, karena dianggap tak memberikan kejelasan status dan kepastian kesejahteraan pekerja alih daya. Para karyawan *outsourcing* tidak mendapat tunjangan dari [pekerja](https://medan.tribunnews.com/tag/pekerja)an yang dilakukannya seperti karyawan pada umumnya, dan waktu kerja tidak pasti karena tergantung kesepakatan kontrak.Karyawan *outsourcing* juga berstatus sebagai [pekerja](https://medan.tribunnews.com/tag/pekerja) dari perusahaan penyalur tenaga kerja. Dengan kata lain, perusahaan tempat bekerja atau perusahaan pemakai jasa *outsourcing*, tidak memiliki kewajiban terhadap kesejahteraan pada karyawan bersangkutan.[[11]](#footnote-11)

Dari penjelasan di atas, secara umum pelaksanaan outsourcing memiliki banyak masalah. Masalah pertama, adanya dampak negatif bagi buruh, yaitu tidak adanya kepastian jaminan kerja bagi kaum buruh di mana dengan sistem outsourcing untuk mendapatkan upah buruh yang murah pengusaha melakukan penutupan perusahaan dengan berbagai alasan; tingkat kesejahteraan yang menurun dan tidak mampu menjawab kebutuhan harian, seperti yang dibuktikan oleh Survei Sosial Ekonomi Nasional Maret 2006 oleh BPS di mana pendapatan per kapita di daerah perkotaan adalah Rp150.799 per bulan yang artinya di daerah industri mengalami penurunan tingkat pendapatan dan ini berimbas pada pemenuhan kebutuhan hidup); melemahnya kekuatan serikat buruh dikarenakan menguranginya anggota yang ter-PHK dan buruh yang dikontrak tidak berani berserikat disebabkan ancaman PHK sehingga daya tawar buruh/pekerja menjadi lemah; serta lemahnya posisi tawar karena perjanjian kerja yang individual dan lebih banyak hanya dalam bentuk lisan.[[12]](#footnote-12)

Masalah kedua, adalah penentuan mitra *outsourcing*. Seperti diketahui bahwa salah satu kunci kesuksesan dari *outsourcing* adalah kesepakatan untuk membuat hubungan jangka panjang tidak hanya kepada proyek jangka pendek, dengan alasan perusahaan *outsourcing* harus memahami proses bisnis dari perusahaan. Namun ternyata hal ini tidak mudah dilakukan di Indonesia. Misalnya di institusi milik pemerintah, bagi kementerian atau lembaga non kementerian dan BUMN, pemilihan penyedia layanan harus dilakukan dengan melalui tender. Akibatnya pemenang tender sulit untuk diramalkan. Demikian pula perpanjangan layanan mungkin harus ditenderkan lagi. Hubungan baik antara pengguna jasa *outsourcing* dan penyedia jasa *outsourcing* sulit terjadi.[[13]](#footnote-13)

Masalah ketiga, meskipun sudah ada pengaturan tetapi masih terdapat celah permasalahan hukum yang terkait dengan penerapan *outsourcing* di Indonesia sebagai berikut: pertama, tidak ada petunjuk bagaimana perusahaan melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang perusahaan yang merupakan dasar dari pelaksanaan *outsourcing*; kedua, tidak ada kejelasan bagaimana hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa *outsourcing*; ketiga, tidak ada mekanisme penyelesaian sengketa bila ada karyawan *outsourcing* yang melanggar aturan kerja pada lokasi perusahaan pemberi kerja.[[14]](#footnote-14) Dengan adanya sistem kerja outsourcing yang telah diatur oleh pemerintah, pak Alex mengatakan tidak ada pengaruh secara signifikan, bahkan beliau menuturkan bahwa dengan adanya sistem kerja outsourcing justru memudahkan kami dalam merkrut tenaga kerja, artinya akan ada kerjasama yang dilakukan dengan PT Biro jasa yang dimana sedang kami gunakan hari ini yaitu PT Manggala Putra Mandiri.

1. **KESIMPULAN**

Bank DBS Cab Diponegoro Medan bekerja sama dengan PT Manggala Putra Mandiri yang merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing di kota Medan. Pak Alex mengatakan dalam proses perekrutan nya kedua perusahaan tersebut tetap patuh pada mekanisme yang telah ditetapkan oleh UU No 11 tahun 2020 tentang cipta kerja, dan upah yang diberikan juga sudah sesuai dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tentukan yaitu tidak boleh dibawah Upah minimum yang telah ditetapkan di kota Medan, yaitu Rp 3,3700,645

Praktek *outsourcing* di Indonesia di satu sisi sudah meluas dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, tetapi di sisi lain regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut. Selama ini, *outsourcing* masih ditempatkan sebagai ranah kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia sebagai bagian dari kebijakan *labour market flexibility* yang berintikan keleluasaan merekrut dan memecat buruh sesuai dengan situasi usaha untuk menghindarkan kerugian.

Dilihat dari pelaksanaannya masih dijumpai berbagai persoalan, terutama masih terjadi praktek *outsourcing p*ada usaha-usaha yang dapat dikategorikan *core business*-nya. Persoalan lain yang dijumpai adalah persoalan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing*, seperti pelanggaran terhadap hak-hak pekerja. Di samping itu persoalan penting adalah terjadinya perlakuan diskriminatif yang dialami oleh pekerja *outsourcing.*

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Peratutan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Republik Indonesia

1. **Buku**

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta : Kencana, 2007)

Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, 2017

1. **Jurnal**

Anri Darmawan, PENGATURAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA, Jurnal Varia Hukum Vol. 3, No. 2, Juli 2021

Damanik, Sehat, Outsoucing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing, Jakarta, 2006.

Divisi Riset PPM Manajemen. ”Outsourcing.” Jakarta: PPM Manajemen, 28 Agustus 2008

Indung Sudarso. “Outsourcing Versus Insourcing Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja pada Industri Manufaktur BUMN.” Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.6, No.1, April 2008.

Joshua Dewantoro Simatupang, Margaretha E.M. Pandia, Vebri Valentine, PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJAOUTSOURCINGDI KOTA MEDANBERDASARKAN UU No. 13 TAHUN2003(Studi Putusan : No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn), Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, Volume 10Nomor 2, Desember 2021.

Min Usihen, S.H., M.H, KEBIJAKAN ANALISIS DAN EVALUASI HUKUM, DISKUSI PUBLIK PARTISIPASI PUBLIK DALAM PROSES PENGAMBILAN KEBIJAKAN PUBLIK PANGKAL PINANG, 28 JULI 2016.

1. **INTERNET / MEDIA**

Awal Mula Lahirnya Pekerja Outsourcing di Era Megawati, Diperluas Jokowi di UU Cipta Kerja, (https://medan.tribunnews.com/2020/10/08/awal-mula-lahirnya-pekerja-outsourcing-di-era-megawati-diperluas-jokowi-di-uu-cipta-kerja).

Beno Widodo. ”Mayday dan Berkuasanya Kelas Pekerja.” 2007, (http://rakyatpekerja. blogspot.com/2007/05/mayday-dan-berkuasanya-kelapekerja.html), diakses 17 Oktober 2009

Gindo N. “Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Dari Dahulu Sampai Sekarang.” 12 September 2009 (http://www.kpsmedan.org/index.php?option=com\_content&view= article&id=66&Itemid=58, diakses 20 Desember 2010).

Pan Muhammad Paiz. “Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).” (http: //jurnalhukum.Blogspot.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dantenaga-kerja.html, diakses 17 Oktober 2009 ).

Rahardjo, Budi. “Kesulitan Outsourcing di Indonesia.” 2006, (http://rahard.wordpress. com/2006/02/25/kesulitan-outsourcing-di-indonesia), diakses 17 Oktober 2009.

1. Damanik, Sehat, Outsoucing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 3 [↑](#footnote-ref-1)
2. Anri Darmawan, PENGATURAN HUKUM TERHADAP PEKERJA OUTSOURCING DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA, Jurnal Varia Hukum Vol. 3, No. 2, Juli 2021, hal 13-14 [↑](#footnote-ref-2)
3. Joshua Dewantoro Simatupang, Margaretha E.M. Pandia, Vebri Valentine, PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJAOUTSOURCINGDI KOTA MEDANBERDASARKAN UU No. 13 TAHUN2003(Studi Putusan : No. 191/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Mdn), Mizan: Jurnal Ilmu Hukum, Volume 10Nomor 2, Desember 2021. [↑](#footnote-ref-3)
4. Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, 2017, hlm 73 [↑](#footnote-ref-4)
5. Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta : Kencana, 2007) hlm. 141 [↑](#footnote-ref-5)
6. Indung Sudarso. “Outsourcing Versus Insourcing Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja pada Industri Manufaktur BUMN.” Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.6, No.1, April 2008, pp.104-114. [↑](#footnote-ref-6)
7. Divisi Riset PPM Manajemen. ”Outsourcing.” Jakarta: PPM Manajemen, 28 Agustus 2008 [↑](#footnote-ref-7)
8. Gindo N. “Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) Dari Dahulu Sampai Sekarang.” 12 September 2009 http://www.kpsmedan.org/index.php?option=com\_content&view= article&id=66&Itemid=58, diakses 20 Desember 2010). [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibid. [↑](#footnote-ref-9)
10. Awal Mula Lahirnya Pekerja Outsourcing di Era Megawati, Diperluas Jokowi di UU Cipta Kerja, https://medan.tribunnews.com/2020/10/08/awal-mula-lahirnya-pekerja-outsourcing-di-era-megawati-diperluas-jokowi-di-uu-cipta-kerja. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ibid. [↑](#footnote-ref-11)
12. Beno Widodo. ”Mayday dan Berkuasanya Kelas Pekerja.” 2007, http://rakyatpekerja. blogspot.com/2007/05/mayday-dan-berkuasanya-kelapekerja.html, diakses 17 Oktober 2009. [↑](#footnote-ref-12)
13. Rahardjo, Budi. “Kesulitan Outsourcing di Indonesia.” 2006, http://rahard.wordpress. com/2006/02/25/kesulitan-outsourcing-di-indonesia, diakses 17 Oktober 2009. [↑](#footnote-ref-13)
14. Pan Muhammad Paiz. “Outsourcing (Alih Daya) dan Pengelolaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan: (Tinjauan Yuridis terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).” 2007, http://jurnalhukum.Blogspot.blogspot.com/2007/05/ outsourcing-dan-tenaga-kerja.html, diakses 17 Oktober 2009. [↑](#footnote-ref-14)