

# TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENYEDIA JASA TERHADAP PERBUATAN MELANGGAR HUKUM PEKERJA *OUTSOURCING* DI TEMPAT KERJA

**Naufal Fauzan Zainul Muttaqin dan Dr. Rosalinda Elsina Latumahina, S.H., M.Kn**  
Fakultas Hukum  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Jalan Semolowaru Nomor 45, Surabaya 60118, Indonesia

## ABSTRACT

*sistem outsourcing menyebabkan adanya tiga pihak dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, penyedia jasa bekerja dengan penyedia pekerjaan, dan juga Pekerja dengan penyedia pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan tanggung jawab yang berbeda dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya. Dimana ada penyedia jasa pekerja yang bertanggung jawab terhadap karyawannya. Hal ini menimbulkan masalah dalam hal pekerja melakukan perbuatan melawan hukum yang dapat merugikan orang lain baik di tempat dia bekerja maupun pihak yang dirugikan dalam hal pekerja melakukan perbuatan melawan hukum dalam lingkup hubungan kerja dan aspek pertanggungjawaban dari pekerjaannya. Dalam hal ini penyedia jasa dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan yang dilakukan oleh pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya. Sesuai dengan Pasal 1367 KUHPerdata yang dengan tegas menyatakan bahwa "kerugian bukan saja bertanggung jawab atas perbuatannya sendiri yang ditimbulkan, tetapi juga kerugian yang ditimbulkan oleh perbuatan mereka yang menjadi tanggungan... majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili mereka". bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh pegawai atau bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan pada itu. Adapun tujuan dari penulisan makalah ini adalah untuk mengetahui bagaimana tanggung jawab perusahaan penyedia jasa kerja terhadap perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh para pekerja, dan juga bagaimana hukum konsekuensi bagi pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum. Dari pembahasan penulis bahwa perusahaan bertanggung jawab terhadap karyawan yang melakukan segala perbuatan melawan hukum yang dilakukan dalam lingkup hubungan kerja dan aspek pekerjaannya lainnya. Tanggung jawab ini dapat berupa pertanggungjawaban pidana dan perdata.*  
Kata Kunci: *Penyedia jasa, system Outsourcing, perbuatan melawan hukum*

## ABSTRACT

the outsourcing system causes three parties to work in a working relationship between the service provider company and the worker, the service provider works with the job provider, and also the worker and the worker provider himself. This will give rise to responsibilities that are different from the employment system in general. Where there are worker service providers who are responsible for their employees. This creates problems in the case of workers committing acts against the law that can harm other people both in the place where they work

and those who are harmed in the event that the workers commit acts against the law within the scope of the employment relationship and the accountability aspect of their work. In this case the service provider can be held accountable for the actions taken by the workers under their responsibility. In accordance with Article 1367 of the Civil Code which expressly states that "losses are not only responsible for their own actions, but also for losses caused by the actions of those who are dependents... employers and people who appoint other people to represent them". responsible for the losses incurred by employees or their subordinates in carrying out the work assigned to them. The purpose of writing this paper is to find out how the responsibility of the company providing work services for unlawful acts committed by workers, and also what the legal consequences for workers who commit acts against the law. From the author's discussion that the company is responsible for employees who commit all unlawful acts committed within the scope of work relations and other aspects of their work. This responsibility can be in the form of criminal and civil liability.

Keywords: Outsourcing, unlawful acts

## 1. Pendahuluan

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi berkembang semakin pesat Persaingan dalam dunia usaha dan kerja semakin ketat, Untuk menghadapi persaingan tersebut maka kerja keras saja tidak cukup, tetapi juga harus disertai kerja cerdas. Keyakinan suatu *globalisasi* meliputi 3 hal yaitu keyakinan akan kekayaan *individual* dan mengenai keuntungan berasal dari kepemilikan kekayaan yang tidak terbatas dan pemerataan pendapatan, keyakinan pada kebebasan berusaha dan berdagang sebagai mekanisme terbaik yang menjamin kesejahteraan dan kekayaan semua orang dan *individu*<sup>1</sup>

Salah satu dampak iklim persaingan usaha yang semakin ketat yaitu adanya berbagai bentuk usaha dari berbagai pelaku usaha untuk meningkatkan pendapatan dan pengembangan perusahaan. Sejalan dengan itu, perusahaan harus mampu menciptakan terobosan-terobosan untuk *mengefisiensi* berbagai bidang didalam perusahaan tersebut. Menghadapi ketidak pastian di *era globalisasi*, Salah satu tindakan yang diambil perusahaan yaitu dengan menggunakan sistem pegawai kontrak *Outsourcing* untuk mendapatkan tenaga kerja didalam perusahaan, sehingga perusahaan dapat memanfaatkan keadaan tersebut dalam menjaga kemajuan suatu perusahaan.

---

<sup>1</sup> Romli Atmasasmita, *Globalisasi Kejahatan Bisnis*, PT. Prenada Media Grup, Jakarta, 2010, cet. 1, hlm 26-30.

Di Indonesia pada awalnya diatur pada UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diubah dengan UU RI 11/2020 Tentang Cipta Kerja, Pada aturan Pelaksana UU Cipta Kerja diterbitkan PP RI 35/2021 Tentang Perjanjian Kerja tentang Waktu Tertentu..

Dengan adanya sistem *Outsourcing* ini maka menimbulkan adanya tiga pihak terkait hubungan kerja yaitu antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja, perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan induk, dan juga perusahaan penyedia pekerjaan dengan pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan pertanggungjawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya, Maka dalam Hal ini menimbulkan permasalahan dalam hal ketika pekerja tersebut melakukan Perbuatan Melanggar Hukum yang dapat merugikan pihak lain, bagi pihak yang dirugikan dalam hal pekerja melakukan perbuatan melanggar hukum dalam lingkup hubungan kerja dan aspek-aspek kerjanya. Untuk mengetahui Siapa yang bertanggung jawab Apabila Pekerja *Outsourcing* melakukan perbuatan melanggar hukum ditempat kerja dan bagaimana bentuk pertanggung jawaban dari perusahaan penyedia jasa Pekerja *Outsourcing* tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengangkat penelitian yang diberi judul "Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa terhadap Perbuatan Melanggar Hukum Pekerja *Outsourcing* di Tempat Kerja". Rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini,

1. Apakah Perusahaan Penyedia Jasa Bertanggung Jawab apabila Pekerja *Outsourcing* melakukan perbuatan melanggar hukum ditempat kerja ?
2. Apa bentuk pertanggungjawaban perusahaan penyedia jasa Pekerja *Outsourcing*?

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan 2 (dua) pendekatan yang dapat dijadikan sebagai tindakan dalam penelitiannya, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), Pendekatan dilakukan dengan menelaah semua UU dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang dihadapi. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi. mencari dan mengetahui *ratio legis* dan dasar *ontologis* lahirnya UU tersebut. Dengan mempelajari suatu UU sehingga mampu menangkap kandungan *filosofis* yang ada di dalam UU itu, dalam melakukan penelitian pada tingkat skripsi dapat menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan *filosofis* antara UU dengan isu yang dihadapi.<sup>2</sup>

dengan mempelajari suatu pandangan dan pemikiran ilmu hukum peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum dan asas-asas hukum yang berhubungan dengan isu yang diteliti.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Hyronimus Rithi, Filsafat Hukum, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011, h. 134-135

<sup>3</sup> *Ibid*, h.136

### 3. Pembahasan

#### Pengaturan Outsourcing Menurut UU Ketenagakerjaan

Pengaturan *outsourcing* di Indonesia dapat ditemukan dalam UU Ketenagakerjaan yang berubah istilah menjadi UU Cipta kerja lebih *spesifik* yang diatur dalam Pasal 66 UU Cipta kerja<sup>4</sup>, Dalam praktik, pengertian *outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan dan wewenang kepada perusahaan induk lain guna untuk memajukan suatu perusahaan dengan menggunakan tenaga *ourosurcing*, Ketentuan mengenai *Outsourcing* sebelumnya diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan. Pasal 64 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya..

Pengaturan sistem *outsourcing* menjadi ketentuan yang ikut diubah dalam UU 11/2020 tentang Cipta Kerja. Pengaturan dalam UU ini juga mensyaratkan adanya PP untuk mengatur mengenai perlindungan pekerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan Alih Daya. PP tersebut menentukan bahwa perlindungan yang diberikan kepada pekerja/buruh, upah kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul yang menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya. Tenaga kerja *outsourcing* pada dasarnya merupakan karyawan dari perusahaan *outsourcing*. Sehingga mereka pun digaji oleh perusahaan *outsourcing*, hal tersebut merupakan cara perusahaan penyedia kerja dalam meminimalisir pemenuhan hak yang diberikan kepada pekerja apabila perusahaan pengguna jasa menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dimana pemenuhan hak dan penyelesaian perelisihan semua di alih dayakan kepada perusahaan penyedia jasa, dan dapat dialihkan hak-hak pekerja apabila melakukan pergantian perusahaan *outsourcing* tetapi Selama objek pekerjaan tersebut masih ada. Perlu dibuat suatu perjanjian kerja dalam memulai hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan guna mengetahui kejelasan status dari pekerjaannya, maka perlu melakukan perjanjian sebelumnya yang mengatur tentang upah, jenis pekerjaan dan hak-hak yang dimiliki selama mereka bekerja disuatu perusahaan, dengan mendaftarkan ke dinas ketenagakerjaan supaya dapat dijadikan juga sebagai dasar hukum apabila keesokan harinya apabila pekerja tidak terpenuhinya haknya maka pekerja berhak melapor kepada lembaga terkait.<sup>5</sup>

Agar perusahaan tidak sewenang-wenang akan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada pekerja hal tersebut merupakan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan dimana tempat mereka bekerja pada saat itu. peran pemerintah dalam pengawasan *system* tentang kelayakan mengenai pemenuhan hak yang diberikan perusahaan kepada pekerja selama dalam lingkup suatu perusahaan, dimana masih banyak sekali keluhan yang terjadi akan pemenuhan hak-hak pekerja.

---

<sup>4</sup> Khairani, 2016, Kepastian Hukum..., Op.Cit., hlm. 108.

<sup>5</sup> Moch. Nurachmad. 2009, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing). Jakarta: Pustaka Widyatama.

### 3.2 Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Pekerja *Outsourcing*

Tanggung jawab menurut kamus bahasa Indonesia. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran atau kewajiban<sup>6</sup>. Pertanggungjawaban tidak hanya sikap seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dalam melakukan suatu hal melainkan orang lain pun berhak melakukan pertanggungjawaban kepada seseorang yang melakukan tindakan yang sifatnya merugikan orang lain dimana seperti halnya majikan yang bertanggung jawab terhadap pekerjanya yang sedang bekerja ditempatnya, pertanggungjawabannya seperti pemberian upah kerja, melakukan pemeliharaan terhadap pekerjanya dengan memberi kesejahteraan dimana tujuan semua pekerja untuk bekerja dengan orang lain yaitu ingin mendapatkan kesejahteraan terhadap kehidupannya dan keluarga yang sedang dihidupinya.

Sama halnya dengan pekerja *outsourcing* yang sedang dalam naungan perusahaan *outsourcing* dimana kesejahteraan yang diterima pekerja mengenai upah, kesejahteraan, penyelesaian perselisihan dimana perusahaan penyedia jasa berhak memenuhinya hal tersebut diatur dalam UU Cipta Kerja pasal 66 turunan PP 35/2021 dimana didalamnya mengatur tentang tanggungjawab terhadap pekerja *outsourcing*, dimana perusahaan penyedia jasa lah yang akan dimintai pertanggungjawaban terhadap pekerja *outsourcing* tentang segala pemenuhan saat mereka bekerja diperusahaan lain dan dapat melakukan penyelesaian perselisihan terhadap pekerja yang melakukan perbuatan melanggar hukum ditempat kerja dimana sedang bekerja diperusahaan lain, maka apabila terjadi suatu perselisihan dimana pekerja melakukan perbuatan hukum ditempat kerja dan dapat merugikan perusahaan induk maka perusahaan penyedia jasa berhak dimintai pertanggungjawabn oleh perusahaan induk<sup>7</sup>. Dimana hal tersebut juga diatur dalam Pasal 1367 KUHPerdana dimana disebutkan bahwa seorang tidak hanya bertanggungjawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan oleh orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada,

---

<sup>6</sup> Julista Mustamu, Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah Jurnal Sasi Vol.20 No.2 Bulan Juli - Desember 2014..

<sup>7</sup> Khairani, Op.Cit., hlm.121-122

dibawah pengawasannya. Dalam hal ini pekerja merupakan tanggung jawab perusahaan alih daya.<sup>8</sup>

Beban sepenuhnya tidak berhak ditanggung oleh pekerja apabila dalam keadaan dimana pekerja melanggar hukum ditempat kerja sehingga melakukan tanggung jawab berupa perdata tetapi dalam batasan dimana perusahaan alih daya bisa menyelesaikan permasalahan tersebut tetapi apabila perbuatan tersebut mengandung delik pidana maka perusahaan hanya bisa membantu pekerja dalam pemeliharaan terhadap keluarga pekerja. Dalam penjelasan diatas mengatakan bahwa ada dua hal yang menentukan adanya pertanggungjawaban secara *vicarious liability*, Pertama, terdapat hubungan khusus antara atasan dan bawahan, perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh bawahan harus berhubungan dengan pekerjaan tersebut, atau Kedua, harus terjadi dalam lingkup melaksanakan pekerjaan. Jadi sudah jelas bahwa perusahaan sebagai majikan atas karyawan tetap bertanggungjawab atas kesalahan dan kelalain atau suatu perbuatan melawan hukum yang membawa kerugian kepada orang lain. merujuk pasal 1367 KUHPerdata.

### **3.3. Bentuk Pertanggungjawaban Perusahaan Penyedia Jasa Terhadap Pekerja Outsourcing Yang Melakukan Perbuatan Melanggar Hukum Ditempat Kerja**

Tanggung-jawab juga berarti perbuatan sebagai bentuk perwujudan akan suatu tindakan tanggung jawab (*responsibility*) yang merupakan suatu tingkah laku manusia. Penampilan tingkah laku manusia terkait dengan kontrol jiwanya, merupakan bagian dari bentuk pertimbangan intelektualnya atau mentalnya,

Pasal 81 angka 20 UUCiptaker yang berisikan perlindungan hukum bagi pekerja atau buruh *outsourcing*. Yakni mengatur tanggung jawab perusahaan alih daya (*outsourcing*) untuk memberikan perlindungan pekerja atau buruh terkait upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian apabila perusahaan *outsourcing* yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.<sup>9</sup> yang artinya perlu adanya pengalihan perlindungan apabila terjadi perubahan perusahaan alih daya dimana hak dan kewajiban yang diterima oleh pekerja selama

---

<sup>8</sup> Julianti, Lis, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia", Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1, Maret 2015

<sup>9</sup> Suyoko, Mohammad Ghufro. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021.

melakukan pekerjaan di perusahaan induk atau perusahaan tempat mereka bekerja saat itu harus sama ataupun tidak ada pengurangan hak bagi pekerja. Sebagaimana pasal 1367 KUHPerdara menjelaskan bahwa ketika majikan dan orang yang memberi perintah kepada orang lain untuk mewakili suatu pekerjaan mereka maka harus bertanggung jawab atas kerugian yang ditimbulkan oleh pekerja/buruh ketika melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja/buruh tersebut. Sehingga pasal tersebut membuat majikan/ pemberi perintah tidak bisa lepas tanggung jawab ketika terjadi kecelakaan kerja Terkait dengan tanggung gugat perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing* apabila melakukan perbuatan melawan hukum, maka wujud tanggung jawab tersebut dibagi menjadi dua hal yaitu ;

1. Secara administratif, ketika ada pekerja out sourcing yang melakukan perbuatan melawan hukum atau menimbulkan kerugian bagi perusahaan maka dengan atau tanpa permintaan dari pengguna jasa maka penyedia jasa dapat mengganti pekerja *outsourcing* dengan pekerja *outsourcing* lainnya dan dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja *outsourcing* tersebut tanpa adanya pesangon.
2. Jika memang terbukti pekerja *outsourcing* melakukan perbuatan melawan hukum atau perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan *outsourcing* , maka penyedia jasa dapat dibebani ganti rugi atas perbuatan yang menimbulkan kerugian oleh pekerja outsourcing baik melalui penyelesaian non litigasi maupun litigasi atau penetapan pengadilan

Dan apabila perbuatan mereka tidak bisa ditolerir prihal perbuatan mereka yang dirasa bahwa perusahaan berkewajiban untuk me-PHK mereka maka perusahaan wajib memberikan uang kompensasi selama mereka bekerja diperusahaan mereka dimana merupakan kewajiban perusahaan penyedia jasa Uang penggantian hak yang seharusnya diterima, Adapun hak yang diterima oleh pekerja antara lain ;

1. Hak untuk mendapatkan upah hal ini diatur dalam PP 35/2021 Pasal 40
  - a) Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak.
  - b) Kriteria uang penggantian hak yang diberikan kepada pekerja :
    1. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun,
    2. masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan Upah;
    3. masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan Upah;

Sedangkan dalam PP 35/2021 menyebutkan bahwa diputuskannya hubungan kerja sebelum masa kontrak selesai dimana apabila pekerja *outsourcing* telah melakukan perbuatan yang dirasa dapat merugikan suatu perusahaan induk dimana tempat mereka bekerja saat itu,

sehingga perbuatan tersebut tidak bisa ditolerir dan juga apabila perbuatan tersebut melanggar ketentuan pidana dan perusahaan alih daya berhak memberikan uang kompensasi kepada pekerja maupun keluarga sebagai bentuk pertanggung jawaban yang diberikan perusahaan alih daya kepada pekerja yang dianggap dimana sebagai bentuk trimakasih yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja. Sedangkan sesuai penjelasan diatas maka ada ketentuan tertentu yang diberikan kepada pekerja dan hal tersebut disebut uang pesangon dimana pesangon tersebut disebut UPH (uang penggantian hak).

#### 4. Kesimpulan

Setelah melihat penulisan dari hasil penelitian penulis dari awal bab pertama sampai pada bab ketiga maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. UU Cipta Kerja mengatur perihal tanggung jawab perusahaan alih daya kepada pekerja yang melanggar hukum ditempat kerja, dalam UU 11/2020 mengatur dimana perusahaan alih daya berkewajiban penuh kepada pekerja alih daya yang melakukan perbuatan melawan hukum ditempat kerja, diatur dalam pasal 66 UU No. 11/2020. Perusahaan alih daya adalah yang berhak ikut serta maupun dapat dimintai pertanggungjawaban terhadap perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja baik dalam bentuk pertanggungjawaban secara perdata maupun secara pidana. Adapun yang menjadi dasar hukum perusahaan penyedia jasa dapat dimintai pertanggung jawaban adalah terletak pada Pasal 1367 KUHPerdata
2. perusahaan penyedia jasa berhak atas penyelesaian perselisihan maupun pemenuhan hak yang didapat oleh pekerja, dalam KUHPer pasal 1367 menjelaskan bahwa majikan berhak bertanggungjawab atas kesalahan atau ganti rugi apabila pekerja outsourcing melakukan perbuatan melawan hukum yang menyebabkan perusahaan induk mengalami kerugian dan perusahaan penyedia jasa dapat memberikan tanggung jawab kepada pekerja *outsourcing*nya dengan memberikan tanggung jawab berupa tanggungjawab administrasi berupa ganti rugi atas suatu perbuatan karyawannya yang dianggap merugikan perusahaan induk dimana perusahaan tersebut mengalami kerugian secara *materil*, dan perusahaan penyedia jasa dapat memberikan pertanggung jawaban atas perbuatan tersebut yang diatur dalam PP 35/2021,



dan pemberian kompensasi juga dibebankan oleh perusahaan penyedia jasa dimana diatur dalam PP No. 35/2021 Hak untuk mendapatkan upah hal ini diatur dalam PP 35/2021 Pasal 40 Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha wajib membayar uang pesangon dan uang penggantian hak. Hal tersebut merupakan *apresiasi* dari perusahaan kepada pekerja.

#### **4.2 Saran**

1. saran dari penulis supaya perusahaan yang menggunakan jasa tenaga *outsourcing* dapat memberikan hak-hak kepada pekerja kontrak yang telah diatur peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta penyelesaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja *outsourcing* yang melanggar hukum maupun aturan yang ada di perusahaan harus dilakukan musyawarah, dan peran lembaga pengawas ketenagakerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerja yang sedang menjalankan pekerjaan mereka di suatu perusahaan karena masih banyak yang bersuara akan kurangnya pemenuhan hak dalam bekerja.
2. Peningkatan dan ketegasan aturan hukum mengenai pertanggung jawaban yang diberikan perusahaan kepada pekerja *outsourcing* karena saya rasa bahwa ketentuan sekarang dirasa belum memenuhi kebutuhan yang diharapkan oleh pekerja, masih banyak pasal yang saya anggap belum jelas akan regulasinya dan masih banyak perusahaan yang mengabaikan peraturan yang ada

## Daftar Bacaan

Hyronimus Rithi, Filsafat Hukum, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011,

Umar Kasim," Up-Date Komprehensif Permenakertrans No.19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Makalah disampaikan pada Seminar yang diadakan oleh Lex Mundus Training and Consultancy,

Asri Wijayanti mengatakan "Didalam Hukum Perburuhan, ada dua pihak yang berbeda kepentingan, yaitu pemberi kerja dan Pekerja.Negara harus menciptakan aturan hukum yang mewujudkan persamaan hak antara buruh dan pemberi kerja. Asri Wijayanti, Reformasi Pengaturan Outsourcing (Tangerang : Law Review), Juli 2012,

Iftida Yasar, Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus, Cet. II, Penerbit Pt. Pelita Fikir Indonesia,Jakarta,2012

1Rinto W. Samaloisa, Seri Hukum Perburuhan Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktek, Cet. I, Media Nusa Creative, Malang , 2016

sayid Mohammad Rifqi Noval, Hukum Ketenagakerjaan, Bandung : PT Refika Aditama, 2017

Hartono, Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Jakarta: Rajawali Pers, 1992

Tjepi F. Aloewic, Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial, Cetakan ke-11, (Jakarta: BPHN, 1996)

Wirjono Prodjodikoro, Perbuatan Melanggar Hukum, Sumur Bandung, Jakarta, 1984, cet. II

## Jurnal

Romli Atmasasmita, Globalisasi Kejahatan Bisnis, PT. Prenada Media Grup,Jakarta, 2010, cet. 1, hlm 26-30

Hyronimus Rithi, Filsafat Hukum, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2011, h. 134-135  
*Ibid*, h.136

Khairani, 2016, Kepastian Hukum...,Op.Cit., hlm. 108

Moch. Nurachmad. 2009, Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing). Jakarta: Pustaka Widyatama.

Julista Mustamu, Pertanggungjawaban Hukum Pemerintah. Jurnal Sasi Vol.20 No.2 Bulan Juli - Desember 2014..

Khairani, Op.Cit., hlm.121-122

Julianti, Lis, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia", Jurnal Advokasi Vol. 5 No. 1, Maret 2015

Suyoko, Mohammad Ghufon. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021.