

**PERATURAN
MENTERI NOMOR 19 TAHUN 2012 TENTANG SYARAT-SYARAT
PENYERAHAN SEBAGIAN PELAKSANAAN
PEKERJAAN KEPADA PERUSAHAAN
DI PT. ANGKASA PURA SUPORT**

Dr. Drs. M.S Chandrajaya, M.Hum

Abstrak

Penggunaan sistem *outsourcing* seakan sudah menjadi kebiasaan tersendiri di berbagai perusahaan besar baik yang berstatus swasta nasional atau perusahaan-perusahaan milik negara dan bahkan juga instansi-instansi pemerintahan ini dilatar belakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dan pembiayaan dalam membiayai Sumber Daya Manusia yang bekerja di perusahaannya.

Sesuai dengan Peraturan menteri Nomor 19 Tahun 2012, hanya kegiatan jasa penunjang dalam perusahaan pemberi kerja tersebut yang dapat diserahkan kepada *outsourcing*. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*).

Metode Penelitian ini didasarkan atas data yang terkumpul dari bahan-bahan pustaka (data sekunder) dan lapangan (data primer/data dasar). Data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan topik yang dibahas berupa peraturan perundang-undangan, buku, makalah, hasil penelitian, majalah, internet dan sebagainya. Sedangkan data primer atau data dasar penulis dapat dari lapangan yaitu PT. Angkasa Pura Suport. Data tersebut merupakan sumber utama bagi penulisan skripsi ini, yang diperoleh dengan wawancara dan observasi.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Pekerja *Outsourcing*

Abstract

The use of outsourcing system seems to have become a habit in various big companies either with national private status or state-owned companies (BUMN) and even these government agencies backdropped by the company's strategy to make production cost efficiency. The company seeks to save expenses and financing in financing the Human Resources (HR) working in the company.

in accordance with Ministerial Regulation No. 19 of 2012, only the activities of supporting services in the employer company may be submitted to outsourcing. These activities include: cleaning service, food supply for worker / laborer (catering), business of security personnel (security / security guard).

This Observational method gone upon by collected data bottom from library materials (secondary data) and field (primary data/ basic data). Throught acquired secondary data studi bibliography, which is with gather written materials those are engaged topic that worked thought as perundang-undangan's regulation, book, therefore, observational result, magazine, internet, etc. Meanwhile primary data or writer basic data can from field which is PT. Angkasa Pura Suport. That data constitute main source for inscriptive this skripsi, one that acquired with interview and observation.

Keyword : Jurisdictional protection, Outsourcing's employe

1. PENDAHULUAN

Kehidupan dan pekerjaan ibaratnya seperti dua sisi dalam satu mata uang. Agar manusia dapat hidup, maka manusia harus bekerja. Tenaga Kerja adalah setiap laki-laki atau perempuan yang sedang, dalam, dan/atau melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu diharapkan adanya pemerataan tenaga kerja, perlindungan hukum terhadap hak-haknya dalam menjalankan pekerjaan, pemberian jaminan kesejahteraan, kesehatan, keselamatan dan semua aspek ketenagakerjaan. (Munir Fuadi, 2008 : 20-23).

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan struktural dalam kehidupan berbangsa dan bernegara bagi bangsa Indonesiamenyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan danpenghidupan yang layak bagi kemanusiaan.Bahwa setiap warga negara Indonesiatanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras,agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenagakerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap parapenyandang cacat. Hal serupajuga terdapat dalamPasal 5Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini pemerintahtelah berusaha untuk melaksanakan apa yang tersurat dan tersirat dalambatang tubuh Undang-Undang Dasar 1945 tersebut dengan memberikan kesempatan bekerja dan berusaha yang seluas-luasnya bagi warga negaranya.

Pasal 64 Undang–undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Pengaturan lebih lanjut terdapat dalam pasal 65 Undang– Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. Apabila hubungan kerja hanya diserahkan pada antar pihak yakni pihak pengusaha dan pekerja saja, maka tujuan hukumketenagakerjaan yang mana untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan akan sangat sulit tercapai. Hal itu disebabkan karena keinginan para pihak yang kuat yang cenderung ingin menguasai pihak yang lemah.

Penerapansistem *outsourcing* lebih banyak merugikan para pekerja, yang mana hal ini dapat dilihat dari bentuk perjanjian kerjanya (kontrak tidak tetap), upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, tidak adanya perlindungan kerja serta jaminan perkembangan karir. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan hukum yang merupakan hak-hak para pekerja yang dijamin oleh pemerintah, yang bila dilanggar dapat menimbulkan konsekuensi hukum. (Hartono Hadisoepipto, 1984 : 35).

Walaupun diakui bahwa pengaturan *outsourcing* dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, belum dapat menjawab semua permasalahan *outsourcing* yang begitu luas dan kompleks, namun setidaknya –tidaknya dapat memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruhterutama yang menyangkut syarat-syarat kerja, kondisi kerja serta jaminansosial dan perlindungan kerja lainnya serta dapat dijadikan acuan dalam menyelesaikan apabila terjadi permasalahan. Guna menindaklanjuti tentang pengaturan tenaga kerja *outsourcing*, maka dikeluarkanlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia

Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

PT. Angkasa Pura Suport dalam menjalankan beberapa tugasnya juga menggunakan sistem *outsourcing*. Dalam menjalankan *outsourcing*, perusahaan tersebut adalah sebagai salah satu perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*. Bentuk pekerjaan yang dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing* tersebut bermacam – macam yang pelimpahannya melalui suatu perjanjian jasa pemborongan pekerjaan.

2. METODE

Penelitian memiliki arti dan tujuan suatu upaya pencarian dan tidak hanya sekedar pengamatan dengan teliti terhadap suatu objek yang terlihat dengan kasat mata. Dalam rangka penulisan skripsi ini, penulis ingin membahas permasalahan yang ada di dalamnya tentu harus disertai dengan data-data informasi yang benar dan akurat serata dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris, yaitu penelitian lapangan tentang bagaimana aturan hukum berlaku di masyarakat serta kendala-kendala di dalam penerapannya. Pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis lebih menekankan pada ilmu hukum (yuridis), tetapi disamping itu juga menelaah pelaksanaannya di masyarakat dalam kehidupan mereka sehari-hari. Metode pendekatan yuridis sosiologis digunakan pada penelitian ini karena hukum dipelajari dan diteliti sebagai suatu studi mengenai *law in action* (tindakan hukum). Dalam hal ini dikaji mengenai hubungan kerja sistem *outsourcing* di masyarakat sehubungan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing*. (Syamsudin Pasamai, 2010 : 66-67).

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Angkasa Pura Suport. Wawancara yang dilakukan bersifat terbuka, dialogis, dan sistematis dengan mempersiapkan terlebih dahulu pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Pertanyaan dibuat dalam draf wawancara. Dalam hal ini masih dimungkinkan adanya variabel-variabel pertanyaan disesuaikan dengan situasi dan kondisi ketika wawancara dilakukan dengan menggunakan pertanyaan terbuka. Sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dimana dalam peraturan perundang – undangan tersebut juga mengatur tenaga kerja *outsourcing*, termasuk di dalamnya juga mengatur perjanjian kerja.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan menggabungkan semua data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan serta segala informasi yang diperoleh dari informan serta literatur – literatur yang ada, kemudian dilakukan analisis kualitatif berdasarkan penafsiran – penafsiran yuridis guna menjawab permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini, hasil wawancara dengan narasumber dianalisis untuk diambil kesimpulan yang dijabarkan di dalam bab analisis dan pembahasan sehingga ditemukan jawaban rumusan permasalahan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja (*outsourcing*) tidak boleh digunakan oleh perusahaan pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Pekerjaan yang dapat dilakukan secara *outsourcing* hanya kegiatan jasa penunjang dalam perusahaan pemberi kerja tersebut. Kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, sesuai penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut, antara lain, usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan. Perjanjian pemborongan pekerjaan dapat dilakukan dengan perusahaan yang berbadan hukum, dengan syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dan kegiatan utama,
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan,
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung. (Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2005)

Pasal 3 Permen Nomor 19 Tahun 2012:

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Pasal 17 Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012:

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. usaha tenaga pengamanan (*security*/satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pengusaha yang memasok penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah langsung dari perusahaan pemberi kerja, disebut perusahaan penyedia jasa pekerja. Perusahaan penyedia jasa pekerja wajib berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi ketenagakerjaan. Apabila tidak dipenuhi ketentuan sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja, demi hukum status hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja, beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan. Pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan proyek atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Dalam perjanjian kerja *outsourcing*, maka harus secara jelas ditentukan mengenai jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh tenaga kerja *outsourcing* oleh perusahaan penerima tenaga kerja *outsourcing*, walaupun kewajiban mengenai upah adalah kewajiban dari pihak penyalur tenaga kerja. Kemudian dalam penggunaan tenaga kerja *outsourcing* pada perusahaan tersebut di atas telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena pekerjaan *cleaning service* adalah bukan pekerjaan pokok hanya sebagai pekerjaan penunjang dalam suatu perusahaan. Dengan cara menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada pihak ketiga, berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diutarakan di atas, dalam menjalankan usahanya memberi peluang kepada para pengusaha untuk melakukan efisiensi dan dapat terhindar dan risiko/ekonomis, seperti perselisihan/PHK, jaminan sosial, dan kesejahteraan lainnya. Dengan menyerahkan sebagian pekerjaan di perusahaan kepada pihak ketiga, melalui suatu hubungan hukum antara dua perusahaan yang masing-masing berbadan hukum, bagi perusahaan yang dapat melaksanakan peluang itu secara baik dan benar, akan dapat tertolong dari resiko perburuhan, seperti perselisihan dan/atau PHK, yang tidak jarang menyita waktu, tenaga, dan dana yang tidak sedikit. Untuk itu pengusaha perlu mengetahui dan mengatasi segala bentuk penyimpangan yang dapat terjadi, agar dalam pelaksanaannya tidak sampai mengganggu kelancaran perusahaan atau merugikan perusahaan.

Tantangan pertama dalam pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga ini adalah menentukan pekerjaan apa saja yang merupakan pekerjaan pokok, yang tidak dapat dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, atau kegiatan yang berhubungan

langsung dengan proses produksi. Untuk itu perlu disusun suatudaftar pekerjaan yang menjadi pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus didalam perusahaan. Apabila ini sulit, dilakukan hal yang sebaliknya, yaitu dengan membuat daftar pekerjaan yang bukan pokok dan/atau dilakukan tidak terus-menerus di dalam perusahaan. Memang untuk pertama kali mungkin hal ini tidak mudah dikerjakan, tetapi apabila cara ini dapat diselesaikan dengan baik, ke depan akansangat membantu perusahaan dalam melakukan penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga. (Andrian Sutedi, 2009 : 228).

Dari beberapa penelitian diketahui:

- a. Perusahaan penyediaan jasa *outsourcing* tidak mengetahui adanya peraturan mengenai kegiatan penunjang perusahaan yang dapat diserahkan kepada pekerja *outsourcing*.
- b. Konsep hukum (*legal concept*) tentang kegiatan penunjang perusahaan yang dapat diserahkan kepada pekerja *outsourcing* dalam Pasal 66 ayat (1) dan penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan membatasi contoh-contoh yang diajukan sebagai pekerja penunjang dalam Undang-Undang tersebut secara sempit dan tidak sesuai dengan perkembangan bisnis dewasa ini.
- c. *Ius constituendum* konsep hukum (*legal concept*) tentang kegiatan penunjang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah penambahan satu ayat pada Pasal 66 beserta dengan penjelasannya dan perubahan penjelasan Pasal 66 ayat (1) mengenai penentuan jenis dan alur pekerjaan sesuai dengan *Gradual Core Matrix* antara pengusaha dan pekerja sehingga perusahaan dapat menentukan kegiatan penunjang perusahaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan.

Tidak adanya batasan pekerjaan dalam melakukan *outsearching* bagi perusahaan dan adanya jaminan perlindungan hukum merupakan *common ground* atau *win-win solution* antara pengusaha dan pekerja, tetapi untuk menciptakan pengaturan *outsourcing* yang baik dan *holistic* diperlukan tindakan lain yang terintegrasi, yaitu;

- a. Re-orientasi arah kebijakan terkait *outsourcing*.
- b. Penghapusan perjanjian pemborongan dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, karena bukan merupakan Domain kitab Undang-undang Hukum Perdata.
- c. Penghapusan Pasal 66 ayat (2a) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 karena bertentangan dengan pasal 1 ayat 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.
- d. Merevisi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (*ius constitutum*), terlebih ketentuan terkait *outsourcing* dan menawarkan *ius constituendum*, dengan proses *legislative drafting* yang baik, dengan pelibatan *stakeholders* dan menggunakan naskah akademi.

Dalam praktiknya sulit menentukan mana yang merupakan pekerjaan pokok, atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, dan mana yang bukan. Untuk itu disusunlah daftar pekerjaan utama dan yang bersifat terus-menerus, atau yang sebaliknya. Supaya daftar pekerjaan dimaksud mendapat legalisasi hukum yang kuat, daftar tersebut dimasukkan ke dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerjabersama. Dengan disahkannya sebuah peraturan perusahaan atau didaftarkannya sebuah perjanjian kerja bersama, instansi ketenagakerjaan telah ikut mengetahui adanya bentuk kegiatan dimaksud di dalam perusahaan,

melalui pengesahanperaturan perusahaan atau pendaftaran perjanjian kerja bersama. Dengan demikian,hal itu dapat menjadi alat bukti yang kuat apabila kelak terjadi perselisihan.

Hal berikutnya yang harus diperhatikan dalam penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, adalah dilakukan melalui suatu perjanjian tertulis. Khususnya dalam membuat perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa pekerja, ditentukan sekurang-kurangnya perjanjian tersebut memuat:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa.
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja, bersedia menerima pekerjadari perusahaan penyedia jasa pekerja sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus-menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal ini terjadipenggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Hubungan hukum antara karyawan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna jasa adalah atas dasar perjanjian antara perusahaan penyedia jasa karyawan dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Sebelum terjadi perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pengguna jasa, telah didahului adanya perjanjian kerja antarkaryawan yang akan dikerjakan secara *outsourcing* dengan perusahaan penyedia jasa.

Perusahaan pemberi pekerjaan sepakat untuk memberikan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa karyawan, maka sesuai Pasal 4 Kep.101/Men/VI/2004 kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-sekurangnya:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan *outsourcing* dari perusahaan jasa.
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan karyawan *outsourcing*.

Dengandemikian, perlindungan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja *outsourcing*.

Setiap perjanjian penyediaan jasa karyawan *outsourcing* antara perusahaan pemberi pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa karyawan harus didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat perusahaan penyedia jasa karyawan melaksanakan pekerjaan (Pasal 5 Kep.101/Men/VI/2004), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Pendaftaran di Instansi di Bidang Ketenagakerjaan Provinsi, dalam hal perusahaan penyedia jasa karyawan melaksanakan pekerjaan di perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu provinsi.
- b. Pendaftaran di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial, dalam hal perusahaan penyedia jasa karyawan melaksanakan pekerjaan menyediakan jasa pekerja di perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi.

Perusahaan penyedia jasa karyawan yang tidak mendaftarkan perjanjian penyedia jasa karyawan (*outsourcing*) ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sesuai

ketentuan di atas, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota sesuai domisili perusahaan penyedia jasa karyawan berhak mencabut izin operasional perusahaan penyedia jasa karyawan yang bersangkutan setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di provinsi dan atau dan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

”Dalam hal izin operasional suatu perusahaan penyedia jasa karyawan dicabut karena tidak melakukan pendaftaran perjanjian kerja tersebut, maka hak-hak karyawan tetap menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa karyawan yang bersangkutan.”

Apabila hak karyawan *outsourcing* ini tidak dipenuhi oleh perusahaan penyedia jasa, maka berpotensi menimbulkan perselisihan hak karena tidak ditaatinya ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh perusahaan, yang juga berdampak para perusahaan pemberi kerja.

Hak-hak karyawan sebagaimana diuraikan di atas, dapat terlihat dari perjanjian kerja yang dilakukan perusahaan penyedia jasa karyawan dengan karyawan yang akan dikerjakan secara *outsourcing* itu. Selain itu juga sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa perjanjian kerja penggunaan karyawan *outsourcing* dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa dengan perusahaan pengguna jasa, bukan oleh karyawan dengan pemberi kerja, yang juga dilakukan secara tertulis untuk mengatur hak dan kewajiban dari para pihak tersebut.

Dari beberapa praktik, diketahui bahwa:

- a. Tanggung Jawab dan kewajiban Pihak Pertama (perusahaan pengguna jasa) adalah melaksanakan pembayaran atas hasil Pekerjaan Pihak Kedua (perusahaanpenyedia jasa) yang sesuai dengan ketentuan Perjanjian ini.
- b. Pihak Kedua dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban untuk;
 - 1) Mengikuti prosedur tata tertib dan pedoman kerja dari Pihak Pertama;
 - 2) Menyediakan tenaga kerja yang trampil dan berpengalaman untuk melaksanakan Pekerjaan sebagaimana disebutkan pada Pasal 1 di atas, termasuk staf pengawas/pelaksana lapangan, dan tenaga kerja lainnya yangsesuai dengan kebutuhan Pihak Kedua;
 - 3) Menyediakan bahan-bahan yang diperlukan untuk melaksanakan Pekerjaansesuai dengan yang telah disepakati Para Pihak, kecuali ditentukan lain dalam Perjanjian;
 - 4) Menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja yang berada dalam kondisibaik dan siap pakai untuk melaksanakan pekerjaan;
 - 5) Atas permintaan secara tertulis dari Pihak Pertama, mengganti tenaga kerja Pihak Kedua dalam hal tenaga kerja tersebut tidak mematuhi tata tertib Pihak Pertama, indisipliner, berbuat tindak pidana, keributan, tidak trampil bekerja,ataupun alasan lain dari Pihak Pertama;
 - 6) Memberikan segala hak dan tenaga kerja Pihak Kedua, terutama mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan asuransi tenaga kerja lain, seragam dan tunjangan-tunjangan namun tidak terbatas pada

tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya yang diwajibkan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- 7) Menyelesaikan masalah perburuhan yang timbul dari dan dengan tenaga kerja Pihak Kedua berkenaan dengan pelaksanaan Penjanjian dan membebaskan Pihak Pertama dari gugatan dalam bentuk apapun dari tenaga kerja Pihak Kedua;
- 8) Merahasiakan segala sesuatu yang dapat diklasifikasikan sebagai rahasia perusahaan Pihak Pertama, dan tidak memberitahukan mengungkapkan atau membeberkan kepada pihak lain, segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara para pihak, serta tidak memperbanyak, menggandakan, meniru, baik untuk tujuan pemakaian sendiri maupun untuk kepentingan pihak lain tanpa persetujuan tertulis terlebih dahulu dari Pihak Pertama, segala sistem, data, informasi, gambar-gambar dan mengetahui bagaimana yang telah atau sedang dipergunakan oleh Pihak Pertama dalam melaksanakan rangkaian kegiatan-kegiatan usaha yang diketahui atau akan diketahui oleh Pihak Kedua dan/atau tenaga kerja Pihak Kedua

Dalam melaksanakan tugasnya, para petugas diberikan waktu istirahat selama 1 (satu) jam setelah bekerja selama kurang lebih 5 (lima) sampai 7 (tujuh) jam terus menerus. Istirahat mingguan diberikan selama 1 (satu) hari, yaitu pada hari Minggu. Pemberian cuti tahunan selama 12 (dua belas) hari. Akan tetapi ketentuan tersebut tidak berlaku mutlak, karena Perusahaan penyedia tenaga kerja bekerja sama dengan banyak perusahaan di Kota Denpasar, dan setiap perusahaan mempunyai aturan yang berbeda-beda.

Pemberian izin untuk tidak masuk kerja diberlakukan terhadap semua pekerja laki-laki maupun pekerja perempuan. Apabila menderita sakit, maka semua pekerja juga diberikan kesempatan yang sama untuk mengajukan izin tidak masuk kerja asalkan disertai dengan surat keterangan dokter. Bagi pekerja yang sedang ditimpa musibah, misalnya ada saudara yang meninggal dunia, maka diberikan kesempatan untuk tidak masuk kerja. Demikian juga jika ada pekerja yang mempunyai hajad (menikah, menghadiri pernikahan saudara, atau lain-lainnya), maka izin untuk tidak masuk kerja dapat diberikan.

Terhadap pekerja wanita yang dalam masa haid merasakan sakit, pihak perusahaan mempunyai kebijaksanaan meliburkan pekerja wanita pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Namun waktu istirahat haid bukan merupakan hak mutlak bagi pekerja perempuan, melainkan suatu izin untuk boleh tidak masuk kerja yang diberikan apabila dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukannya kepada perusahaan.

Pemberian cuti diberikan 12 hari dalam satu tahun, ini tidak termasuk hari minggu, hari besar nasional, izin sakit atau berhalangan karena ada hajatan atau ditimpa musibah. Kesempatan cuti ini boleh tidak dipergunakan dan dapat diakumulasikan pada tahun berikutnya. Misalnya, pada tahun 2014 hanya mengambil cuti 6 (enam) hari, maka sisa cuti 6 hari tidak dapat diambil lagi pada tahun berikutnya.

Cuti kehamilan bagi pekerja wanita untuk istirahat selama 3 (tiga) bulan yaitu : 90 (sembilan puluh) hari sebelum melahirkan dan 90 (sembilan puluh) hari sesudah melahirkan menurut perkiraan bidan juga diberikan. Lamanya istirahat melahirkan ini dapat diperpanjang

berdasarkan surat keterangan bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Pekerja wanita yang mengalami keguguran kandungan juga berhak memperoleh istirahat 2 (dua) bulan atau sesuai dengan surat keterangan bidan. Terhadap pekerja wanita yang anaknya masih menyusui, maka diberikan kesempatan sepatutnya kepada pekerjanya untuk menyusui anaknya.

Upah yang diberikan oleh Perusahaan penyedia tenaga kerja kepada pekerja terdiri dari Gaji Pokok, Tunjangan Kerja, Tunjangan Transport, Tunjangan Makan, dan lain-lain. Besarnya upah yang diterima pekerja telah sesuai dengan UMR atau UMP. Menurut Permenaker Nomor: PER-01/MEN/1999 tentang Upah Minimum yakni pada Pasal 14 ayat (1), menyatakan bahwa Upah Minimum hanya berlaku bagi pekerjanya yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun. Pada Pasal 14 ayat (2) menyatakan peninjauan besarnya upah pekerja dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun, dilakukan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Ada beberapa perusahaan yang tidak menghitung lembur ketika jam kerja telah melebihi waktu yang diperjanjikan atau dipekerjakan pada hari minggu, akan tetapi hal ini bukanlah kesengajaan, hanya kelalaian dari perusahaan. Pihak perusahaan yang bersangkutan akan menghitung sebagai lembur setelah mendapat klaim dari Perusahaan penyedia tenaga kerja. Klaim dari Perusahaan penyedia tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* yang tidak lain merupakan karyawan kontrak dari Perusahaan penyedia tenaga kerja.

Pekerja *outsourcing* pada Perusahaan penyedia tenaga kerja mendapatkan upah dan hak-haknya sebagai pekerja seperti yang lain. Hak-hak tersebut diatur secara tertulis dan terperinci, pihak perusahaan mengusahakan agar para pekerja/buruh mendapatkan haknya agar paling tidak sesuai dengan ketentuan Departemen Pekerja Republik Indonesia. Hak tersebut antara lain:

1. Mendapatkan upah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) atau Upah Minimum Provinsi (UMP), termasuk uang makan dan uang transportasi;
2. Mendapatkan upah lembur apabila bekerja lebih dari jam kerja (7 (tujuh) jam);

Para pekerja menerima upah dari Perusahaan penyedia tenaga kerja, bukan dari perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing*. Status pekerja adalah karyawan tetap dari Perusahaan penyedia tenaga kerja bukan karyawan perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing*, walaupun pekerja melakukan pekerjaan di lokasi perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing* dan melakukan pekerjaan untuk perusahaan pengguna jasa pekerja *outsourcing*. Pekerja menerima upah tanpa potongan, namun apabila pekerja tidak masuk kerja pada waktu yang telah ditentukan atau terlambat masuk kerja, per hari keterlambatan akan dikenakan denda.

Selain hak-hak yang telah disebut di atas, pekerja juga mendapatkan perlindungan asuransi dari perusahaan asuransi dalam hal ini Jamsostek, sehingga apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja, perusahaan dalam hal ini Perusahaan penyedia tenaga kerja akan mengajukan klaim kepada perusahaan asuransi dan perusahaan asuransilah yang menanggung biaya perobatannya.

Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* melalui Perusahaan penyedia tenaga kerja banyak sekali dan bermacam-macam bidang yang dijalani, sehingga alat-alat yang disediakan untuk memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja juga bermacam-macam.

Namun secara umum perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan terhadap pekerjaan yang sangat bersinggungan dengan keselamatan dan kesehatan pekerja adalah sebagai berikut:

1. Masker, alat perlindungan diri yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi alat pernafasan atau paru-paru dari asap, limbah dan lain-lain;
2. Kaos tangan kulit, alat perlindungan diri yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi jari tangan dan tangan dari alat-alat atau mesin terutama di bagian produksi;
3. Sepatu boot, alat perlindungan diri untuk melindungi kaki dari mesin-mesin produksi;
4. Kaos tangan plastik, untuk melindungi tangan dari bahan-bahan kimia;
5. Pakaian kerja khusus, untuk melindungi tubuh dari bahan-bahan yang mengandung unsur kimia;
6. Penggunaan helm, untuk melindungi kepala dari tertimpanya bahan-bahan produksi yang berat.

Bentuk perlindungan keselamatan dan kesehatan di atas merupakan peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Perusahaan mewajibkan kepada tenaga kerja untuk menggunakan alat keselamatan kerja yang telah disediakan serta mewajibkan untuk mematuhi segala ketentuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku.

Selain menyediakan peralatan perlindungan diri, apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja memperoleh ganti kerugian sebagai kompensasi dari kecelakaan kerja yang dialami melalui program jaminan sosial. Perusahaan juga melakukan himbauan agar para tenaga kerja lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu setiap usaha keselamatan dan kesehatan kerja tidak lain adalah pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja di tempat kerja.

Upaya penghimbau atau mensosialisasikan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja ini dilakukan oleh Perusahaan penyedia tenaga kerja, karena meskipun tempat kerja atau ruang lingkup kerja tidak berada di tempat Perusahaan penyedia tenaga kerja, akan tetapi pekerja *outsourcing* merupakan karyawan dari Perusahaan penyedia tenaga kerja. Sosialisasi juga dilakukan oleh perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* dengan cara mewajibkan kepada tenaga kerja untuk menandatangani surat pernyataan yang berkaitan dengan tata tertib dan peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, memberikan pengetahuan kepada tenaga kerja akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja dalam bekerja serta menghimbau untuk memakai alat perlindungan diri dalam melakukan pekerjaan.

Proses pelaksanaan produksi di perusahaan tidak semata-mata berjalan dengan lancar. Banyak kendala-kendala yang terjadi dalam proses produksi tersebut. Misalnya terjadi kecelakaan kerja pada waktu bekerja. Kecelakaan kerja yang sering dialami pekerja merupakan kecelakaan yang meliputi kecelakaan ringan, sedang, dan berat. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja baik ringan, sedang, maupun berat diberikan pengobatan oleh rumah sakit yang telah ditunjuk oleh perusahaan dan seluruh biaya pengobatan ditanggung perusahaan sesuai dengan program Jamsostek yang telah diberikan.

Pada dasarnya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan merupakan hak seluruh pekerja di Indonesia, dan perusahaan wajib untuk mendaftarkan karyawannya menjadi anggotanya, sayangnya tidak banyak karyawan yang tidak mengenal BPJS Ketenagakerjaan ini. Harus dimaklumi karena BPJS Ketenagakerjaan baru beroperasi penuh Juli 2015 lalu, setelah PT. Jamsostek yang memberikan jaminan tenaga kerja melebur diri menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada awal Januari 2014.

Apabila perusahaan yang bersangkutan mendaftarkan pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan, sebenarnya ada 4 manfaat, yaitu

a. Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)

Perusahaan wajib melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja, terutama bila karyawannya bekerja di sektor yang rawan kecelakaan. BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan keselamatan kerja, jadi karyawan akan mendapatkan kompensasi dan rehabilitasi jika mengalami kecelakaan kerja. JKK ini dibayar oleh perusahaan, berdasarkan kelompok jenis usaha yang dilakukan. Makin tinggi risiko kecelakaan pada usaha tersebut, maka iurannya juga semakin tinggi. Karyawan yang mengalami kecelakaan biasanya akan mendapatkan pengobatan, perawatan, santunan selama tidak bekerja, santunan kematian, santunan cacat, dan juga biaya rehabilitasi.

b. Jaminan Kematian (JK)

Jaminan kematian juga merupakan hak dari para karyawan yang harus dijamin oleh perusahaan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan kematian ini diberikan kepada ahli waris bila si karyawan meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Yang nantinya akan didapatkan ahli waris adalah santunan kematian.

c. Jaminan Hari Tua

Hak untuk mendapatkan jaminan hari tua (JHT) tujuannya untuk mengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, dan hari tua. Penyelenggaraannya dilakukan secara sistem tabungan hari tua di BPJS Ketenagakerjaan dan dibayar saat karyawan yang bersangkutan pensiun di usia 55 tahun, atau telah memenuhi persyaratan tertentu. Tabungan hari tua ini dibayarkan secara patungan oleh perusahaan dan karyawan yang bersangkutan, dengan pembagian 3.7 persen dari perusahaan dan 2 persen dari karyawan dari total gaji yang didapatkan.

d. Jaminan Pensiun

Jaminan untuk karyawan ini baru disahkan pertengahan tahun lalu. Jadi tidak heran banyak karyawan yang belum mengetahui bahwa BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan perlindungan karyawan setelah pensiun dengan jaminan pensiun (JP). Jaminan pensiun merupakan jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta, yaitu karyawan dan/atau ahli warisnya saat karyawan memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Mereka mendapatkan sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan. Karyawan yang memperoleh jaminan pensiun ini merupakan mereka yang bekerja di sektor swasta atau perorangan. Iuran

program jaminan pensiun ini dihitung sebesar 3 persen, yaitu 2 persen dibayarkan perusahaan, sementara satu persen dibayarkan oleh pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Leader Cleaning Service Terminal Internasional Ibu Made Sridadi, hari Sabtu, 03 Juni 2017, pukul 16.20 wita, yang sudah bekerja jauh sebelum PT. Angkasa Pura Suport berdiri, bahwa dengan adanya perusahaan PT. Angkasa Pura Suport, saat ini dari segi gaji, BPJS ketenagakerjaan bahkan kesehatan terjamin dan jelas keberadaannya, bahkan apabila terjadi kecelakaan maupun kematian karyawan itu sendiri, bagi keluarga yang ditinggalkan akan mendapatkan jaminan kematian. (Wawancara dengan Ibu Made Sridadi, 03 Juni 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Cleaning Service Mas Rudi Hartono, hari Sabtu, 03 Juni 2017, pukul 16.53 wita, yang sudah bekerja diperusahaan lain selain PT. Angkasa Pura Suport, mengatakan bahwa dengan adanya kontrak kerja yang didapat setiap tahunnya dari PT. Angkasa Pura Suport lebih menguntungkan pekerja untuk mengetahui status dan perlindungan apa saja yang didapat selama bekerja, seperti jaminan kesehatan maupun kematian bagi keluarga yang ditinggalkan apabila terjadi kecelakaan maupun kematian karyawan itu sendiri. (Wawancara dengan Mas Rudi Hartono, 03 Juni 2017).

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini, maka dapat dikemukakan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Pengaturan pegawai *Outsourcing* sebelum berlakunya Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka sesuai dengan Permen Nomor 19 Tahun 2012, hanya kegiatan jasa penunjang dalam perusahaan pemberi kerja tersebut yang dapat diserahkan kepada *outsourcing*. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman (*security*/ Satpam), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.
2. Langkah – langkah yang ditempuh PT. Angkasa Pura Suport dalam memberikan perlindungan hukum tenaga kerja *Outsourcing* pasca Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yaitu dengan memperhatikan dan memberlakukan jam kerja, upah,waktu istirahat/cuti, keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Dalam Undang– undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hanya memberikan sedikit penjelasan tentang kegiatan penunjang tapi tidak memberikan penjelasan yang komprehensif tentang apa yang dimaksud dengan kegiatan pokok, oleh karena itu, pemerintah

mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain untuk mendukung peraturan tentang penyedia jasa (*outsourcing*). dan dapat menyelesaikan permasalahan berdasarkan peraturan hukum dengan seadil-adilnya.

2. bagi perusahaan-perusahaan yang menggunakan jasa tenaga kerja system *outsourcing*, hendaknya tetap menggunakan peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya mengenai ketentuan istirahat/cuti dan jam kerja. Hendaknya dihindari pada jam malam. Disamping itu juga agar perusahaan pemberi kerja tidak berhak memperkerjakan tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok/ kegiatan yang berhubungan dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Kegiatan dimaksud antara lain usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha tenaga pengamanan (*security*) di Bandara Ngurah Rai yang lebih dikenal dengan sebutan AVSEC (*aviation security*).

5. DAFTAR PUSTAKA

Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 228.

Hartono Hadisoeparto, *Pokok-pokok Hukum Perikatan dan Hukum Jaminan*, Cetakan Ke-3 Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1984, hlm. 35.

Mohd. Syaufii Syamsuddin, "Peluang dan Tantangan Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Pihak Ketiga (*Outsourcing*)", dalam *Informasi Hukum* (Vol. 3 Tahun VII, 2005).

Munir Fuadi, 2008, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Syamsudin Pasamai, 2010, *Metodologi Penelitian & Penulisan Karya Ilmiah Hukum*, PT. Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar.

Sunarto Suhardi, 2006, *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Wawancara dengan Bapak Putu Pudja Supradnyana pada hari Senin, 29 Mei 2017 pukul 15.25 wita.

Wawancara dengan Bapak Trikora Hardjo pada hari Senin, 29 Mei 2017 pukul 12.10 wita.

Wawancara dengan Ibu Made Sridadi pada hari Sabtu, 03 Juni 2017 pukul 16.20 wita.

Wawancara dengan Mas Rudi Hartono pada hari Sabtu, 03 Juni 2017 pukul 16.53 wita.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain.