

Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Terhadap Pekerja Outsourcing yang Sudah Bekerja Lebih Dari 3 Tahun di PT. X Dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Yesi Anisa, Rini Irianti Sundry

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40166

yesianisaonsirtus@gmail.com, rinisundry@gmail.com

Abstract —Labor problems from year to year attract the attention of many parties. One of them is termination of employment (PHK) which in this case is related to outsourcing workers at PT.X Purbaleunyi Branch Bandung. In connection with the implementation of outsourcing in a Specific Time Work Agreement (PKWT) based on a certain period of time, it can be held for (the first time) a maximum of two years and then may be extended (only) once for a maximum period of one year. What about the workers who have worked for more than 3 years but have not yet been appointed as permanent workers even though the work employed is core business, instead of being appointed as permanent workers, PT.X undertakes layoffs before the expiration / contract of work. The research method used is to use the normative juridical approach, then use descriptive analysis research specifications and use data collection techniques consisting of library research, namely primary legal materials, secondary legal materials, tertiary legal materials and field research by conducting interviews directly with the speakers, and using qualitative data analysis methods using the deductive method. The results of this study obtained two conclusions, namely, layoffs conducted by PT.X has violated the provisions of Law No. 13 of 2003 and is qualified as a layoff without error, and by law the Specific Time Work Agreement (PKWT) turned to (PKWTT), legal protection carried out by employers has not been maximized so there are still many violations, and for the government it is necessary to renew the Law No. 13 of 2003 because it has not yet fully regulated the criminal sanctions so there are still many violations against outsourcing workers.

Keywords —*Termination of Employment, Outsourcing, Violations.*

Abstrak —Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dalam hal ini kaitannya dengan para pekerja outsourcing pada PT.X Cabang Purbaleunyi Bandung. Berkaitan dengan pelaksanaannya outsourcing dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) satu kali untuk jangka waktu paling lama

satu tahun. Bagaimana dengan para pekerja yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun tetapi belum kunjung diangkat menjadi pekerja tetap padahal pekerjaan yang dikerjakan adalah bersifat *core bussines*, alih-alih diangkat menjadi pekerja tetap, PT.X melakukan PHK sebelum berakhirnya masa/kontrak kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif, lalu menggunakan spesifikasi penelitian deskriptif analisis dan menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari penelitian kepustakaan yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier dan penelitian lapangan dengan melakukan wawancara langsung kepada narasumber, serta menggunakan metode analisis data kualitatif dengan menggunakan metode deduktif. Hasil penelitian ini diperoleh dua kesimpulan yaitu, PHK yang dilakukan oleh PT.X telah melanggar ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan dikualifikasikan sebagai PHK tanpa kesalahan, dan demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) beralih menjadi (PKWTT), perlindungan hukum yang dilakukan oleh pihak pengusaha belum maksimal sehingga masih banyak terjadi pelanggaran, dan bagi pemerintah diperlukan pembaruan atas Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 karena belum sepenuhnya mengatur tentang sanksi pidana sehingga masih banyak pelanggaran terhadap pekerja outsourcing.

Kata Kunci —*Pemutusan Hubungan Kerja, Outsourcing, Pelanggaran.*

I. PENDAHULUAN

Masalah PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, oleh karenanya pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial (yakni pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah) hendaknya mengusahakan dengan segala upaya agar jangan terjadi PHK. Dalam kaitannya dengan pekerja outsourcing, PHK akan lebih menimbulkan dampak yang besar karena dalam praktik sehari-hari outsourcing selama ini diakui lebih banyak merugikan pekerja, dapat dilihat dari hubungan yang cenderung dalam bentuk tidak tetap/kontrak

(perjanjian kerja waktu tertentu/PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security serta tidak adanya jaminan pengembangan karier.

Ketentuan outsourcing termuat dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja yang dibuat secara tertulis” Dalam pelaksanaan outsourcing biasanya mendorong pengusaha lebih memilih menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk (pertama kali) paling lama dua tahun kemudian boleh diperpanjang (hanya) satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan) dimana fakta dilapangan pekerja di PT.X yang bekerja rata-rata 7-10 tahun, namun status nya masih sebagai pekerja outsourcing, alih-alih diangkat menjadi pekerja tetap, bahkan terjadi pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak kerja berakhir.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja Outsourcing yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun di PT. X terhadap pekerjaanya ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui perlindungan hak pekerja Outsourcing yang di PHK oleh perusahaan ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tersebut.

II. LANDASAN TEORI

Teori Perjanjian Kerja Dalam Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Dilihat dari jangka waktu dan jenis suatu pekerjaan, hubungan kerja dapat dibuat dalam suatu perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dan perjanjian kerja waktu tertentu.

Teori Perlindungan Hukum Menurut Soepomo dalam Asikin (1993:76) perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

A. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (UUK) Ketenagakerjaan PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak-hak dan kewajiban (prestasi dan kontra-prestasi) antara pekerja dengan pengusaha. Pasal 151 jo Pasal 155 bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya

B. Pelaksanaan Outsourcing

Istilah *Outsourcing* sebenarnya bersumber dari ketentuan yang terdapat dalam Pasal 64 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja yang dibuat secara tertulis. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama, dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan tidak menghambat proses produksi secara langsung. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Waktu Tertentu yang merupakan pelaksanaan dari Pasal 59 ayat (8) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menetapkan kategori pekerjaan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah sebagai berikut. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, Pekerjaan yang bersifat musiman, Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, Jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

C. Pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap pekerja Outsourcing yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun di PT. X terhadap pekerjaanya ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

PHK sepihak pada PT.X yang terjadi dengan alasan adanya pergantian perusahaan vendor outsourcing sehingga

para pekerja dianggap diberhentikan dan harus melamar kembali kepada perusahaan outsourcing yang baru, padahal perjanjian kerja belum berakhir. Surat edaran tersebut kemudian berdampak pada 57 orang pekerja outsourcing. Perjanjian kerja dengan sistem kontrak yang digolongkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Surat Perjanjian Kerja dengan Koperasi yang dibuat terputus-putus dibuat 1 bulan dan ditahun berikutnya diperpanjang 1 tahun begitu seterusnya dari 2005 sampai 2013, yang berarti adanya penyelundupan hukum oleh PT.X selama bertahun-tahun. Tiga orang dari pekerja outsourcing yang menjadi korban PHK ini antara lain Gito Martono (Paramedis), Usep Sepudin (Petugas Gerbang Tol), dan Asep Deni (Petugas Gerbang Tol) yang telah bekerja sejak Tahun 2003 sampai dengan 2013 dengan masing-masing masa kerja 7 tahun 11 bulan sampai 10 tahun 10 bulan.

PT.X yang merupakan salah satu perusahaan dalam lingkup BUMN ini, telah melanggar ketentuan Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan boleh dilakukan paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Selanjutnya pada Pasal 59 Ayat (7) menegaskan apabila tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Fakta dilapangan pekerjaan yang dilakukan Gito Martono, dkk pun tidak termasuk kedalam pekerjaan yang dapat di *outsourcing* kan karena terhubung langsung dengan kegiatan usaha Jalan tol dan keberadaannya tidak dapat digantikan. Dimana dalam Pasal 65 dan 66 telah dijelaskan bahwa pelaksanaan *outsourcing* harus terpisah dengan kegiatan utama, yaitu tidak boleh melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Walaupun pada fakta nya PT.X menepis dengan alasan pada tahun 2012 PT.X sudah mengubah arah bisnis dan menetapkan seluruh operasional jalan tol bukan merupakan kegiatan pokok/utama. Namun pada kenyataannya, pendapatan uang tol dikumpulkan oleh buruh pultol sebelum adanya E-toll, kelancaran pemakai jalan ditentukan seberapa cepat petugas layanan jalan tol bekerja, pelibatan petugas ambulans untuk menangani korban kecelakaan, dan pergantian petugas antar gerbang tidak akan lancar apabila mengabaikan jasa pengemudi *shuttle/pool*.

Berdasarkan keterangan saksi dari Koperasi Y bahwa saat perjanjian kerja berakhir dan memasuki masa jeda, para penggugat tetap bekerja sebagaimana biasa di perusahaan PT. X, Berdasarkan Pasal 3 ayat (7) Kepmenakertrans Nomer 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan PKWT menyatakan Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tidak ada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha sambil menunggu adanya perjanjian kerja yang baru, tanpa adanya perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan Pasal 63 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, dalam

hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. PHK sepihak yang dilakukan PT.X juga telah melanggar ketentuan Pasal 151 *jo* Pasal 155 bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

Dalam putusan No. 171/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg Terkait pemutusan hubungan kerja (PHK) dinyatakan batal demi hukum dan hubungan kerja antara para Penggugat dengan PT.X dalam perkara a quo berdasarkan pertimbangan hakim dinyatakan belum pernah terputus, Namun berdasarkan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, serta dengan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi para pihak yang berselisih majelis hakim berpendapat, akan lebih bermanfaat apabila hubungan kerja antara para Penggugat dengan PT.X dinyatakan putus sejak putusan dibacakan.

D. *Perlindungan terhadap hak pekerja Outsourcing yang di PHK oleh perusahaan ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003.*

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pengusaha menyangkut perlindungan ekonomis Tahun 2013 upah yang diterima pekerja sudah sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Cimahi yaitu sebesar Rp.1.700.000 yang termasuk upah pokok dan insentif, namun upah yang diterima oleh pekerja lebih besar dari pekerja *outsourcing*.” Pekerja outsourcing pun tidak mendapat cuti di PT. X, sebagaimana Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja. Menurut penulis hal tersebut berat sebelah atau hanya menguntungkan pihak pengusaha saja, dengan kewajiban yang sama, namun hak yang diterima lebih rendah. Terkait upah lembur, kadang-kadang dibayarkan namun terkadang juga tidak, padahal jika bertepatan dengan tanggal merah atau hari lebaran pun mereka tidak ada libur. Dalam Pasal 78 ayat (2) *Jo* Pasal 85 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pekerja berhak memperoleh upah dan/atau upah kerja lembur apabila dipekerjakan melebihi waktu kerja normal, atau bekerja lembur pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi. Sudah jelas Perlindungan ekonomis terhadap pekerja oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Perlindungan Teknis terkait upaya yang diberikan oleh perusahaan untuk menjaga pekerja terhindar dari bahaya kecelakaan. Dalam praktik PT.X mengikutsertakan pekerjanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang berarti untuk perlindungan teknis sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk

kesejahteraan dan keselamatan para pekerja.

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dalam aturan salah satunya adalah dengan keluarnya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja, untuk lebih jelasnya berikut adalah bunyi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 : “Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, menyatakan bahwa ada model yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja outsourcing yaitu pertama dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing tidak berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”), tetapi berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (“PKWTT”) dan yang kedua menerapkan prinsip pengalihan tindakan perlindungan bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melaksanakan pekerjaan outsourcing.

IV. Kesimpulan

1. Pelaksanaan PHK sepihak terhadap pekerja Outsourcing yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun di PT. X terhadap pekerjaannya ditinjau dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut dikualifikasikan sebagai PHK tanpa kesalahan, karena dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) dijelaskan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang didasarkan atas jangka waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, lalu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dimana kasus pelaksanaan outsourcing yang dilakukan oleh PT.X sudah melanggar ketentuan perundang-undangan dengan masa kerja 7-10 tahun dan melakukan pekerjaan yang bersifat inti, dan telah melakukan penyelundupan hukum dengan masa kerja yang diputus-putus namun tidak sesuai dengan ketentuan pelaksanaan outsourcing.
2. Perlindungan terhadap hak pekerja Outsourcing yang diberikan oleh pengusaha terkait perlindungan ekonomis menyangkut upah sudah diberikan namun tergolong sangat rendah dibandingkan pekerja outsourcing, bonus tahunan, dan hak untuk ikut dalam serikat pekerja pun dibatasi karena hanya pekerja tetap yang bisa masuk dalam serikat pekerja PT.X, pekerja outsourcing memiliki kewajiban yang sama namun mendapatkan hak yang lebih rendah dari para pekerja tetap, untuk perlindungan sosial dan teknis pekerja diikutsertakan dalam program Jamsostek (Jaminan Sosial sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja untuk kesejahteraan dan

keselamatan para pekerja. Terkait Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah tercantum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 yang mengatur tentang keseimbangan hak dan kewajiban bagi pekerja. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyiratkan bahwa setiap pekerja outsourcing terjamin kedudukannya dalam perusahaan pengguna karena perjanjian kerjanya bersifat PKWTT. Lalu adanya Surat Edaran No. SE- 2/MBU/2014 tentang Kebijakan Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain (Outsourcing), untuk memastikan bahwa Direksi BUMN segera mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan pelaksanaan Outsourcing telah sesuai dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

V. SARAN

Untuk Perusahaan-perusahaan yang masih mempekerjakan pekerja nya secara outsourcing dan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terutama pada ruang lingkup BUMN agar segera memperbarui semua perjanjian kerja yang ada, dan mengangkat pekerjaannya sebagai pekerja tetap sehingga tidak ada lagi pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak para pekerja outsourcing dikemudian hari yang nyatanya telah mencederai amanat Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dalam Pasal 27 Ayat (2) yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Untuk menjamin kepastian hukum terhadap pelaksanaan outsourcing seharusnya Pemerintah bersama DPR menindaklanjuti Putusan MK yang ada dengan membuat UU Perubahan terhadap UU Ketenagakerjaan, Perlu adanya pembaruan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan juga dikarenakan belum jelasnya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang sanksi pidana atas pelanggaran Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini menimbulkan masih banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang terjadi terhadap pekerja outsourcing dan perusahaan-perusahaan yang masih menyepelekan surat-surat edaran yang ada karena belum diundangkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- [2] Aldiyansah, ”Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis”. Artikel. Jawa Pos. 11 oktober 2008.
- [3] Asri Wijayanti, “Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi”, Sinar Grafika, Jakarta, 2003
- [4] Eko Wahyudi dkk, “Hukum Ketenagakerjaan”, Sinar Grafika, Jakarta, 2016.
- [5] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

- [6] Muhammad Fahrurrozi, “Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Antara Pt. Indah Kiat Dengan Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” JOM Fakultas Hukum Volume V Nomor 2, Oktober 2018, Riau, Hlm.
- [7] Khairani, “ Kedudukan Outsourcing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011”, Jurnal Konstitusi, Volume 11, Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang, 2014.
- [8] Zainal Asikin (ed) dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, cet. 8, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- [9] Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- [10] Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu tertentu.