

PENYELESAIAN SENGKETA PERJANJIAN *OUTSOURCING* TENAGA KERJA KEAMANAN

Rabik, Herman Fikri, Marsudi Utoyo
Program Pascasarjana Magister Hukum
Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda
hsrabik@gmail.com

Abstrak

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan *outsourcing*/alih daya. Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing*/alih daya, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101).

Kata Kunci : Alih daya, Tenaga Kerja, Tanggung Jawa Hukum

Abstract

One of the efforts made is to employ workers as minimum as possible to be able to make a maximum contribution in accordance with company targets. The work is carried out by means of a work contract agreement with a certain period of time or also called outsourcing / outsourcing. In this regard, the legal norms have provided guidance as the legal basis for outsourcing / outsourcing labor, as regulated in Labor Law No. 13 of 2003 (Articles 64, 65 and 66) and Decree of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia No. Kep.101 / Men / VI / 2004 of 2004 concerning Procedures for Licensing of Employer / Labor Service Provider Companies (Kepmen 101).

Keywords: *Outsourcing, Labor, Java Legal Responsibility*

A. Latar Belakang

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend bagi pemilik perusahaan. Banyak perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan

karyawan dengan sistem *outsourcing* pada saat ini, umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*).¹ Dengan menggunakan sistem *outsourcing* ini, pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

¹Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 217

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa memiliki kualitas yang memiliki daya saing di pasaran.

Berbagai upaya dalam hal marketing harus dijalani sehingga tidak makin tenggelam dalam persaingan karena makin banyaknya kompetitor dari waktu ke waktu. Persaingan dari kompetitor yang makin ketat membuat aktivitas peningkatan skala produksi tak lagi dipandang sebagai masalah utama jika dibandingkan dengan aktivitas pemasaran barang atau jasa yang dihasilkan. Bisa dikatakan, keberhasilan dalam pemasaran adalah kunci kesuksesan dari suatu perusahaan.²

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan *outsourcing*/alih daya.

Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing*/alih daya, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep.101/-Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101).

Menurut Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga-

kerjaan menyatakan bahwa *outsourcing*/alih daya adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis, sehingga pekerja atau tenaga kerja bukan karyawan atau tenaga kerja tetap perusahaan tersebut melainkan tenaga kerja kontrak dengan jangka waktu tertentu.

Suatu perjanjian, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1313 *Burgerlijk Wetboek* (BW) adalah “suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”. Perjanjian yang dibuat itu lalu berlaku sebagai suatu undang-undang bagi pihak yang saling mengikatkan diri, serta mengakibatkan timbulnya suatu hubungan antara kedua pihak tersebut.³

Perjanjian juga merupakan suatu tindakan yang sangat dibutuhkan oleh seseorang dalam memenuhi kelangsungan hidupnya. Melalui perjanjian, satu pihak dapat mengadakan kerja sama dengan pihak lain, seperti halnya dalam dunia pekerjaan, seseorang bisa menggunakan perjanjian untuk mengikatkan dirinya dengan orang lain, dan perjanjian itu disebut perjanjian kerja.

Seperti halnya perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 14 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, dan hak dan kewajiban para pihak.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan salah satu undang-undang yang mengatur masalah ketenagakerjaan dengan tujuan agar para tenaga kerja dan buruh dapat terpenuhi hak-hak dan mendapatkan perlindungan yang mendasar serta

² Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, 2006, *Syariah Marketing*, Mizan, Bandung, hlm 137

³ Asyrof, H.A. Mukhsin, 2003, *Membedah Perbuatan Melawan Hukum dan Wanprestasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm 6

pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Sebagaimana diatur dalam undang-undang tersebut perjanjian kerja itu bersifat memaksa, artinya para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Aturan tersebut telah diatur sedemikian rupa agar tercipta hubungan antara pihak buruh dan perusahaan yang harmonis dan saling tidak merugikan.

Tetapi apabila melihat fakta yang ada, masih banyak perjanjian kerja yang dibuat justru menimbulkan ketidakadilan, di mana satu pihak mendapatkan keuntungan dan pihak lainnya merasa dirugikan. Ketimpangan ini kecenderungannya sering dirasakan oleh pihak buruh.⁴ Banyak buruh yang telah dirugikan karena perjanjian kerja, seperti pemberian upah yang tidak sesuai Upah Minimum Regional (UMR), waktu kerja yang lebih dari batasan yang diatur dalam perundang-undangan, jaminan sosial yang tidak dipenuhi oleh perusahaan, atau adanya praktik *outsourcing*, yang walaupun merugikan para buruh, baik dari segi ketidakjelasan status dan sebagainya, tetapi masih diterapkan hingga saat ini.

Outsourcing atau alih daya adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja, di mana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis. *Outsourcing* merupakan suatu sistem kerja yang oleh sebagian pihak dianggap merugikan pihak buruh, karena perjanjian kerja *outsourcing* adalah perjanjian yang tidak seimbang. Padahal dalam hakikatnya, perjanjian

kerja harus dapat memberikan seperangkat hak dan kewajiban yang timbal balik di antara para pihaknya (tidak saling merugikan).

Terdapat beberapa penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penyedia tenaga kerja terhadap sistem kerja *outsourcing*. Penyimpangan-penyimpangan tersebut, yaitu:⁵

1. Perusahaan pemberi pekerjaan tidak mematuhi syarat-syarat yang ditetapkan untuk jenis pekerjaan yang dapat di-*outsource*-kan seperti yang telah diatur dalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁶ Menurut kajian Utomo St. Laksanto, salah satu penyebab terjadinya penyimpangan ini adalah karena perbedaan penafsiran jenis-jenis pekerjaan apa saja yang boleh di-*outsource*-kan.⁷
2. *Kedua*, perusahaan juga melanggar tentang batas waktu kerja yang ditetapkan bagi buruh. Pasal 59 ayat (1) butir 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa pekerjaan waktu tertentu paling lama 3 (tiga) tahun, namun banyak perusahaan yang terus memperpanjang waktu tersebut tanpa mengangkat buruh menjadi karyawan tetap. Dengan kata lain, dalam praktik *outsourcing*, juga akan menimbulkan permasalahan mengenai status buruh

⁵ Abdul Munir, 2014, Viktimisasi Struktural terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang, Provinsi Banten). *Jurnal Sosiologi*, 16 (2)

⁶ Muchtar Pakpahan & Ruth Damaihati, 2010, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, hlm 110

⁷ St. Laksanto Utomo, 2014, Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Lex Publica*, 1 (1)

⁴ Triyono, 2011, *Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha*. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6 (1)

Selanjutnya, sebagaimana hasil kajian dari Siti Kunarti, hal tersebut dapat berdampak pula pada persoalan lainnya, yaitu ketidakjelasan pengembangan diri, keahlian, atau karir dari buruh yang terikat perjanjian *outsourcing*.⁸

3. *Ketiga*, perjanjian kerja dibuat sepihak atau tanpa proses kesepakatan yang seimbang, di mana pekerja tidak diberi tahu isi perjanjian kerja, pekerja tidak diberikan fasilitas kesehatan, uang makan dan/atau uang lembur. Bahkan, dalam praktik *outsourcing* di beberapa tempat, ditemukan pula fakta bahwa para buruh yang terikat perjanjian *outsourcing* dilarang untuk ikut dalam aktivitas serikat buruh.
4. *Keempat*, terdapat sejumlah perusahaan penyedia kerja yang mengutip uang dari buruh *outsourcing* dengan berbagai alasan.

Outsourcing/alih daya diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. *Outsourcing*/alih daya tidak dapat dipandang secara jangka pendek saja, dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee perusahaan outsourcing*.

Outsourcing/alih daya harus dipandang secara jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, benefit dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, dimana hal-hal intern perusahaan yang ber-sifat

penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan terutama masalah ketenagakerjaan.⁹

Kompetisi antara perusahaan umumnya menyangkut tiga hal, yaitu harga produk, mutu produk dan layanan. Oleh karena itu, pekerjaan harus diserahkan pada pihak yang lebih profesional dan lebih berpengalaman daripada perusahaan sendiri dalam melaksanakan jenis pekerjaan yang diserahkan, tidak sekedar pihak ketiga saja.

Namun demikian tidak semua pekerjaan dapat dialihkan dengan cara *outsourcing*/alih daya, hanya pekerjaan yang memenuhi syarat-syarat tertentu saja yang dapat dialihkan kepada perusahaan lain. Perusahaan dalam hal ini dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lainnya

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing*/alih daya dibolehkan hanya untuk kegiatan penunjang dan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dalam penjelasan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa : yang dimaksud dengan kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core bussiness*) suatu perusahaan, kegiatan tersebut antara lain adalah Tenaga Kerja Keamanan (*Security*). Kedudukan dari Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) menurut Undang-undang Tenaga Kerja merujuk pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 66 (dalam penjelasan pasal ini, Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) dapat

⁸ Siti Kunarti, 2009, Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*Outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamika Hukum*, 9 (1)

⁹Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi memuat hal-hal yang dituntut untuk dilakukan revisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Ijin tenaga Kerja Asing dan istirahat panjang.

di *Outsourcing*/tidak menjadi pekerja langsung perusahaan). Dan bila pekerjaan Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) bersifat tetap (tidak dalam pekerjaan proyek) dan di pekerjakan langsung oleh perusahaan (menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan), hubungan kerja harus PKWTT (tetap).

Sesuai Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga perusahaan bisa memilih :

1. Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) di *Outsourcing*, atau
2. Dipekerjakan sebagai PKWTT (pekerja tetap).

Selain itu juga perusahaan dapat mengambil dasar dari Peraturan Kapolri dalam menyikapi permasalahan mengenai Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) yaitu Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Sistem Manajemen Pengamanan Organisasi, Perusahaan atau Instansi/Lembaga Pemerintahan..

Sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 perjanjian kerja itu bersifat memaksa, artinya para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Aturan tersebut telah diatur sedemikian rupa agar tercipta hubungan antara pihak tenaga kerja dan perusahaan yang harmonis dan saling tidak merugikan.

B. Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang tersebut diatas mendorong penulis untuk membahas dalam suatu karya ilmiah (tesis) ini, dapat mengandung permasalahan yang di Identifikasikan sebagai berikut :

1. Bagaimana Hubungan Hukum Perjanjian *Outsourcing/alih daya* antara Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security ?

2. Sejauhmanakah Upaya Hukum penyelesaian sengketa Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) yang melanggar Perjanjian *Outsourcing/alih daya* dan Aturan Kerja dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security ?

C. Pembahasan

1. Hubungan Hukum Perjanjian *Outsourcing/alih daya* antara Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security

Para pihak dalam perjanjian kerja *outsourcing* adalah pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam penelitian pada perusahaan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security yang membuat perjanjian kerja atas nama perusahaan penyedia tenaga kerja dengan pekerja. Perjanjian kerja akan menciptakan hubungan kerja, karena hubungan kerja awalnya dibuat oleh pekerja dengan perusahaan penyedia jasa, hubungan kerja mempunyai unsur: perintah, pekerjaan, upah (Pasal 1 butir 15 Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Sedangkan pada Pasal 1 butir 14 Undang-undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja /buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

1. Perjanjian kerja

Pada surat perjanjian kerja antara PT. Gajah Satria Sriwijaya Security dengan pekerja hanya sekedar perusahaan penyedia jasa saja, berarti perjanjian kerja dibuat oleh pekerja dengan pihak PT.-Gajah Satria Sriwijaya Security adalah syah. Berdasarkan asas kepribadian bahwa perjanjian akan mengikat para pihak yang membuat perjanjian saja, kecuali ada pihak tiga yang dilibatkan. Dalam suatu perjanjian tertulis harus

diawali dengan identitas para pihak sebagai subjek hukum yang akan membuat perjanjian sangat penting nama, umur, alamat, kartu pengenal. Hal ini penting dalam menentukan keabsahan suatu perjanjian sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang mengatur syarat syah perjanjian, yang salah satu syaratnya adalah kecakapan para pihak yang membuat perjanjian. Dari identitas akan dapat diketahui bahwa orang membuat perjanjian itu cakap hukum atau tidak. Apabila suatu perjanjian dibuat oleh orang yang tidak cakap hukum maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan (Pasal 1331 KUHPerdata). Dalam surat perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security

1. Penempatan Tenaga Kerja

Dari dokumen perjanjian kerja yang diteliti ditemukan penempatan tenaga kerja di perusahaan-perusahaan tempat dimana PT. Gajah Satria Sriwijaya Security dengan rekanan-rekanannya dan ini telah sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati. Memperhatikan beberapa dokumen perjanjian penulis dapat menyampaikan mengenai :

1) Gaji/Upah

Dari perjanjian mengenai Gaji/upah Upah/gaji dari 4 dokumen yang diteliti semua sudah memberikan upah diatas upah minimum Propinsi Sumsel. Ini berarti perlindungan upah minimum telah terlaksana sebagaimana peraturan yang berlaku.

2) Jam Kerja Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti hanya 1 dokumen yang mengatur jam kerja yaitu dari jam 8.00 sampai jam 13.00 WIB pengaturan jam kerja pada perusahaan tersebut tidak pula merinci berapa lama istirahatnya.

3) Upah Lebur Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti, semua perjanjian mengatur bahwa ketentuan upah lembur ditentukan oleh perusahaan atau Perusahaan *Outsourcing*, artinya ini adalah ketentuan sepihak saja. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa upah lembur ditentukan oleh Keputusan Menteri yaitu di tindak lanjuti oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102/ MEN/2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur. Idealnya upah lembur ditentukan atas dasar perintah perusahaan dan besarnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

4) Waktu Cuti Dari 4 dokumen yang diteliti 3 dokumen perjanjian kerja tidak mengatur waktu cuti, 1 dokumen ada mengatur waktu cuti tetapi tidak mengacu kepada Undang-undang yang berlaku, melainkan ketentuan masing-masing perusahaan.

5) Jangka Waktu Perjanjian Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti, 3 dokumen perjanjian kerja ada menentukan jangka waktu berlangsungnya perjanjian, sedangkan 1 dokumen perjanjian kerja tidak menentukan lama perjanjian melainkan perusahaan akan menetapkan kapan ia akan mengakhiri perjanjian. Hal ini akan mengakibatkan keaburan norma, apakah perjanjian kerjanya termasuk PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) atau PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu). Pada dokumen yang tidak menentukan lamanya perjanjian terjadi pada pekerja yang ditempatkan sebagai Security (Sat-

pam) hal ini dapat ditafsirkan perjanjiannya sejenis PKWTT. Meskipun sudah dikeluarkannya keputusan MK. No.27 /PUUIX/2011 tentang *outsourcing* pada tanggal 17 Januari 2011, ketentuan ini tentu tidak berlaku bagi 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti, karena perjanjian sudah dibuat sebelum tanggal 17 Januari 2011.

- 6) Keikutsertaan dalam program Jamsostek Dari 4 dokumen perjanjian kerja yang diteliti 3 dokumen tidak mengikutsertakan pekerja dalam program Jamsostek, karena perlindungan akibat kecelakaan kerja ditanggung oleh perusahaan *outsourcing* yang besarnya ditentukan oleh pihak perusahaan *outsourcing*. Dan 1 Dokumen mengatur keikutsertaan pekerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja pada perusahaan Jamsostek, sedangkan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, Jaminan Kematian tidak diatur dalam perjanjian.
- 7) Tunjangan Hari Raya Keagamaan Pemberian tunjangan hari raya (THR) sudah diatur dalam surat perjanjian yang besarnya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dimana besarnya THR adalah sebesar gaji pokok satu bulan, jika masa kerjanya sudah berlansung 1 tahun, jika kurang satu tahun maka besar tunjangan yang diberikan sesuai dengan porsi masa bekerja. THR diberikan oleh perusahaan *outsourcing*.
- 8) Perlindungan Hak Dasar Pekerja Perlindungan hak dasar pekerja, seperti hak berserikat, tidak diperlakukan diskriminasi, hak mengeluarkan pendapat, sama sekali tidak diatur dalam perjanjian kerja *outsourcing* yang diteliti.

2. Upaya Hukum penyelesaian sengketa Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) yang melanggar Perjanjian *Outsourcing/alih daya* dan Aturan Kerja dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya *Security*

Hubungan hukum Perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) diikat dengan menggunakan Perjanjian Kerjasama, dalam hal penyediaan dan pengelolaan pekerja pada bidang-bidang tertentu yang ditempatkan dan bekerja pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Karyawan *outsourcing* (Alih Daya) menandatangani perjanjian kerja dengan perusahaan *outsourcing* (Alih Daya) sebagai dasar hubungan ketenagakerjaannya. Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa karyawan ditempatkan dan bekerja di perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*.

Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, karyawan *outsourcing* (Alih Daya) dalam penempatannya pada perusahaan pengguna *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya.

Hal yang mendasari mengapa karyawan *outsourcing* (Alih Daya) harus tunduk ada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :¹⁰ Karyawan tersebut bekerja di tempat-/lokasi perusahaan pemberi kerja;

1. Standard Operational Procedures (SOP) atau aturan kerja perusahaan pemberi kerja harus dilaksanakan oleh karyawan, dimana semua hal itu tercantum

¹⁰ Wawancara dengan Bapak Zazili Rais, SE, Direktur Keuangan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security. Tanggal 27 Februari 2019

dalam peraturan perusahaan pemberi kerja;

2. Bukti tunduknya karyawan adalah pada Memorandum of Understanding (MoU) antara perusahaan *outsourc* dengan perusahaan pemberi kerja, dalam hal yang menyangkut norma-norma kerja, waktu kerja dan aturan kerja. Untuk benefit dan tunjangan biasanya menginduk perusahaan *outsourc*.

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari perusahaan pengguna jasa pekerja untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara perusahaan pengguna jasa pekerja (user) dengan karyawan *outsourc* secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (user).

Peraturan perusahaan berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan karyawan *outsourcing*. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *Outsourcing* (Alih Daya) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja dengan karyawan tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara karyawan *outsourcing* dengan karyawan pada perusahaan pengguna *outsourcing*. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada karyawan *outsourcing* oleh perusahaan *outsou-*

rcing. Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari karyawan *outsourcing* yang menuntut dijadikan karyawan tetap pada perusahaan pengguna jasa *outsourcing*, dikarenakan kurangnya informasi tentang hubungan hukum antara karyawan dengan perusahaan pengguna *outsourcing*.¹¹

Dalam perjanjian kerja tersebut disebutkan bahwa tenaga kerja *outsourcing* / alih daya ditempatkan dan bekerja di area PT. Berkat Sawit Sukamaju. Dari hubungan kerja ini timbul suatu permasalahan hukum, tenaga kerja *outsourcing* / alih daya dalam penempatannya pada area PT. Berkat Sawit Sukamaju harus tunduk pada Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku pada PT. Berkat Sawit Sukamaju tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Hal yang mendasari mengapa tenaga kerja *outsourcing* / alih daya harus tunduk pada peraturan perusahaan pemberi kerja adalah :¹²

1. Tenaga kerja tersebut bekerja di tempat/lokasi perusahaan pemberi kerja (PT. BERKAT SAWIT SUKAMAJU);
2. *Standard Operational Proce dures* (SOP) atau aturan kerja PT. BERKAT SAWIT SUKAMAJU harus dilaksanakan oleh tenaga kerja *outsourcing*/ alih daya, dimana semua hal itu tercantum dalam peraturan PT. Berkat Sawit Sukamaju;

Dalam hal terjadi pelanggaran yang dilakukan pekerja, dalam hal ini tidak ada kewenangan dari PT. Berkat Sawit Sukamaju untuk melakukan penyelesaian sengketa karena antara PT. Berkat Sawit Sukamaju dengan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya secara hukum tidak mempunyai hubungan kerja, sehingga yang berwenang untuk

¹¹Wawancara dengan Bapak Zazili Rais, SE, Direktur Keuangan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security. Tanggal 27 Februari 2019

¹²*Ibid*

menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security), walaupun peraturan yang dilanggar adalah peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (PT. Berkas Sawit Sukamaju). Peraturan perusahaan PT. Berkas Sawit Sukamaju berisi tentang hak dan kewajiban antara perusahaan dengan tenaga kerja tetap PT. Berkas Sawit Sukamaju. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, dimana kedua pihak tersebut sama-sama terikat perjanjian kerja yang disepakati bersama. Sedangkan hubungan hukum yang ada adalah antara perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security) dengan perusahaan pengguna jasa, berupa perjanjian penyediaan pekerja. Perusahaan pengguna jasa pekerja (PT. Berkas Sawit Sukamaju) dengan tenaga kerja *outsourcing* / alih daya tidak memiliki hubungan kerja secara langsung, baik dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Apabila ditinjau dari terminologi ha-kekat pelaksanaan Peraturan Perusahaan pada PT. Berkas Sawit Sukamaju, maka peraturan perusahaan dari perusahaan pengguna jasa (PT. Berkas Sawit Sukamaju) tidak dapat diterapkan untuk tenaga kerja *outsourcing* / alih daya karena tidak adanya hubungan kerja. Hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara tenaga kerja *outsourcing* / alih daya dengan perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security), sehingga seharusnya tenaga kerja *outsourcing* / alih daya menggunakan peraturan perusahaan *outsourcing* / alih daya, bukan peraturan perusahaan pengguna jasa pekerja (PT. Berkas Sawit Sukamaju). Tenaga kerja *outsourcing* / alih daya yang ditempatkan di perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya (PT. Berkas Sawit Sukamaju) dan tentunya secara aturan kerja dan disiplin kerja harus mengikuti

ketentuan yang berlaku pada perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya (PT. Berkas Sawit Sukamaju). Dalam perjanjian kerjasama antara perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security) dengan perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya (PT. Berkas Sawit Sukamaju) harus jelas di awal, tentang ketentuan apa saja yang harus ditaati oleh tenaga kerja *outsourcing* / alih daya selama ditempatkan pada perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya (PT. Berkas Sawit Sukamaju).¹³

Hal-hal yang tercantum dalam peraturan perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya sebaiknya tidak diasumsikan untuk dilaksanakan secara total oleh tenaga kerja *outsourcing* / alih daya. Misalkan masalah benefit, tentunya ada perbedaan antara tenaga kerja *outsourcing* / alih daya dengan tenaga kerja PT. Berkas Sawit Sukamaju sebagai perusahaan pengguna *outsourcing*/alih daya. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada tenaga kerja *outsourcing* / alih daya oleh perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security). Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari tenaga kerja *outsourcing* / alih daya yang menuntut dijadikan tenaga kerja tetap pada PT BERKAS SAWIT SUKAMAJU (perusahaan pengguna jasa *outsourcing*). Perbedaan pemahaman tersebut pernah terjadi, dimana tenaga kerja *outsourcing* / alih daya melakukan unjuk rasa serta mogok kerja untuk menuntut dijadikan tenaga kerja tetap. Hal ini dikarenakan kurangnya sosialisasi mengenai status hubungan hukum tenaga kerja *outsourcing*/alih daya dengan PT BERKAS SAWIT SUKAMAJU selaku perusahaan pengguna *outsourcing* / alih daya.¹⁴ Dalam pelaksanaan *outsourcing*/alih daya berbagai potensi perselisihan mungkin timbul, misalnya berupa pelanggaran peraturan perusa-

¹³*Ibid*

¹⁴*Ibid*

haan oleh tenaga kerja maupun adanya perselisihan antara tenaga kerja *outsourcing* / alih daya dengan tenaga kerja lainnya.

Menurut pasal 66 ayat (2) huruf c Undang-undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security). Jadi walaupun yang dilanggar oleh tenaga kerja *outsourcing* / alih daya adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam hal ini perusahaan *outsourcing* /alih daya harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodir kepentingan tenaga kerja, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja, mengingat perusahaan pengguna jasa pekerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian performa tenaga kerja *outsourcing* / alih daya, daripada perusahaan *outsourcing* itu sendiri. Ada baiknya perusahaan *outsourcing* /alih daya (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security) secara berkala mengirim wakilannya untuk memantau para tenaga kerjanya di perusahaan pengguna jasa pekerja (PT. Berkat Sawit Sukamaju) sehingga potensi konflik bisa dihindari dan performa kerja tenaga kerja bisa terpantau dengan baik.

Hubungan hukum perjanjian *outsourcing* /alih daya terbentuk dalam suatu perjanjian tertulis atau suatu perjanjian terikat. Pada umumnya perjanjian terikat pada suatu bentuk tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari, perjanjian di buat dengan dua (2) bentuk, yaitu perjanjian secara tertulis dan perjanjian secara lisan. Kedua bentuk tersebut sama kekuatannya dalam arti bahwa bentuk perjanjian tersebut sama kedudukannya untuk dapat di laksanakan oleh para pihak. Namun secara yuridis untuk perjanjian tertulis dapat dengan mudah di jadikan sebagai alat bukti apabila sampai terjadi perseng-

ketaan.¹⁵ Sedangkan perjanjian secara lisan akan lebih sulit pembuktiannya apabila terjadi persengketaan karena di samping harus dapat menunjukan saksi-saksi, juga harus dibuktikan dengan adanya itikad baik dari pihak-pihak yang terlibat dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak mempunyai itikad tidak baik (misalnya mengingkari kesepakatan), maka hal ini akan menyulitkan pihak lain dalam membuktikan keabsahan perjanjian yang di maksud. Menurut Mariam Darus Badruzaman, untuk beberapa perjanjian tertentu Undang-undang menentukan adanya suatu bentuk tertentu (tertulis). Apabila bentuk tertentu itu tidak di ikuti, maka perjanjian menjadi tidak sah. Dengan demikian, perjanjian secara tertulis tidaklah hanya semata-mata merupakan alat pembuktian saja, tetapi merupakan syarat untuk adanya *bestaanwaarde* (nilai keberadaan dari perjanjian itu).¹⁶

Secara yuridis, eksistensi surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu masih dipertanyakan karena masih ada yang setuju dengan adanya perjanjian tersebut, tetapi juga ada sarjana yang menolak perjanjian jenis tersebut. Dasar berlakunya perjanjian baku (standar) ini adalah berdasarkan fiksi, adanya kemauan dan kepercayaan (*fictie van will en vertrouwen*) yang membangkitkan kepercayaan bahwa para pihak mengikatkan diri pada perjanjian itu. Jika dia menerima perjanjian itu, berarti dia secara sukarela setuju pada isi perjanjian itu.¹⁷

Seseorang mengikat pada perjanjian baku (tertulis) yaitu pada surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu karena tenaga kerja tersebut sudah menanda tangani perjanjian tersebut, sehingga tenaga kerja

¹⁵ Mariam Darus Badruzaman, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 65

¹⁶*Ibid*, hlm 57

¹⁷ Hasanudin, 1995, *Merancang Kontrak Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm 38

tersebut harus di anggap mengetahui, serta menghendaki dan karenanya bertanggung jawab kepada isi perjanjian tersebut. Hon- dius juga menyatakan bahwa suatu perjanjian baku mempunyai kekuatan hukum berdasarkan kebiasaan (*gebruik*) yang berlaku dalam masyarakat.¹⁸

Didalam surat perjanjian kerja tidak bertentangan dengan syarat tersebut karena pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja tidak bertentangan dengan undang-undang yang bersifat memaksa dan tidak mengganggu ketertiban umum. Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat subyektif, karena subyeknya yang mengadakan perjanjian dan kedua syarat yang terakhir disebut syarat obyektif, karena mengenai obyek dari perjanjian itu sendiri.

Jika seseorang membubuhkan tanda tangan pada surat perjanjian baku, tanda tangan itu membangkitkan adanya kepercayaan bahwa orang yang bertanda tangan mengetahui dan menghendaki isi perjanjian yang ditanda tangani tersebut, tidak mungkin seseorang menanda tangani apa yang tidak ia ketahuinya. Berdasarkan uraian di atas, maka “wajar” jika PT. Gajah Satria Sriwijaya Security menganggap bahwa setelah di tanda tangannya perjanjian oleh kedua belah pihak, maka perjanjian tersebut menjadi sah dan mengikat sebagai Undang-Undang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak (Pasal 1337, 1338 KUHPerduta). Dinyatakan pula diatas bahwa asas kebebasan berkontrak tidak diterapkan sepenuhnya dalam perjanjian *outsourcing* yang di buat antara PT. Berkat Sawit Sukamaju sebagai pihak pengguna tenaga kerja *outsourcing* dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security sebagai pihak penyedia tenaga kerja *outsourcing*, hal tersebut dapat di lihat

bahwa perjanjian *outsourcing* mengenai pembebasan tanggung jawab PT. Berkat Sawit Sukamaju sebagai perusahaan pengguna tenaga kerja terhadap kerugian yang timbul sebagai akibat dari pengurangan, penambahan, dan penggantian tenaga *outsourcing*. Seperti dikemukakan diatas bahwa bentuk perjanjian *outsourcing* tersebut adalah perjanjian yang berbentuk baku. Isi dari ketentuan Pasal tersebut telah di buat oleh PT. Gajah Satria Sriwijaya Security sebagai perusahaan pemberi kerja sedangkan tenaga kerja *outsourcing* harus menerima isi dan syarat dalam surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu.

Surat perjanjian ikatan kerja untuk waktu tertentu berisi tentang hak dan kewajiban antara PT. Gajah Satria Sriwijaya Security dan tenaga kerjanya. Hak dan kewajiban menggambarkan suatu hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan, di mana kedua belah pihak tersebut bersama-sama terikat dalam perjanjian kerja yang disepakati bersama. Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu pihak perusahaan pemberi pekerjaan (*Principal*), pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (*Vendor*) dan terakhir adalah pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh. Sedangkan hubungan hukum yang terjadi yaitu antara tenaga kerja dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security karena adanya perjanjian kerja yang disepakati dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak.

¹⁸ Munir Fuadi, 2002, *Doktrin-doktrin Modern dalam Corporate Law & Eksistensinya dalam Hukum Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, hlm 86

D. Kesimpulan

1. Hubungan Hukum Perjanjian *Outsourcing/alih daya* antara Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security adalah Perjanjian kerja akan menciptakan hubungan kerja, karena hubungan kerja awalnya dibuat oleh pekerja dengan perusahaan penyedia jasa, hubungan kerja mempunyai unsur: perintah, pekerjaan, upah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Pemberi kerja adalah pihak ketiga yang dilibatkan dalam perjanjian kerja, karena sebelumnya sudah ada perjanjian pemborongan pekerjaan. Adanya tiga pihak yang terlibat dalam sistem *outsourcing*, tentunya akan ada 3 jenis perjanjian dalam bentuk hubungan segi tiga. Perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja *outsourc* dapat dibuat terpisah formatnya dengan perjanjian kerja akan tetapi menunjukkan saling keterkaitan. Atau pun dibuat dalam format perjanjian kerja, yang mana klausulnya menunjukkan keterkaitan pekerja *outsourcing* dengan pemberi kerja sebagai pihak ketiga yang dilibatkan oleh perusahaan *outsourcing*. Maka hak dan kewajiban pemberi kerja dengan pekerja *outsourcing* perlu diatur dalam perjanjian agar adanya kepastian hukum diantara mereka, dan juga perlu adanya sinkronisasi hukum dengan dua jenis perjanjian lain yang terkait, yaitu perjanjian kerja dan perjanjian pemborong pekerjaan.
2. Upaya Hukum penyelesaian sengketa Tenaga Kerja Keamanan (*Security*) yang melanggar Perjanjian *Outsourcing*

cing/alih daya dan Aturan Kerja dengan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security adalah, penyelesaian perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security). Jadi walaupun yang dilanggar oleh tenaga kerja *outsourcing/alih daya* adalah peraturan perusahaan pemberi pekerjaan, yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja. Dalam hal ini perusahaan *outsourcing* / alih daya harus bisa menempatkan diri dan bersikap bijaksana agar bisa mengakomodir kepentingan tenaga kerja, maupun perusahaan pengguna jasa pekerja, mengingat perusahaan pengguna jasa pekerja sebenarnya adalah pihak yang lebih mengetahui keseharian performa tenaga kerja *outsourcing/alih daya*, daripada perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

Saran-saran

1. Hal-hal yang terdapat pada Peraturan Perusahaan yang disepakati untuk ditaati, disosialisasikan kepada tenaga kerja *outsourcing/alih daya* oleh perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security). Sosialisasi ini penting untuk meminimalkan tuntutan dari tenaga kerja *outsourcing* / alih daya yang menuntut dijadikan tenaga kerja tetap pada PT BERKAT SAWIT SUKAMAJU (perusahaan pengguna jasa *outsourcing*).
2. Ada baiknya perusahaan *outsourcing* / alih daya (PT. Gajah Satria Sriwijaya Security) secara berkala mengirim wakilannya untuk memantau para tenaga kerjanya di perusahaan pengguna jasa pekerja (PT. Berkat Sawit Sukamaju) sehingga

potensi konflik bisa dihindari dan terpantau dengan baik.
performa kerja tenaga kerja bisa

Daftar Pustaka

- Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, 2006, *Syariah Marketing*, Mizan, Bandung.
- Asyrof, H.A. Mukhsin, 2003, *Membedah Perbuatan Melawan Hukum dan Wanprestasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Triyono, 2011, *Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6 (1)
- Abdul Munir, 2014, Viktimisasi Struktural terhadap Buruh Melalui Sistem Outsourcing (Studi Kasus Buruh Outsourcing PT (X) yang Dipekerjakan pada PT (Y) di Kabupaten Serang, Provinsi Banten). *Jurnal Sosiologi*, 16 (2)
- Muchtar Pakpahan & Ruth Damaihati, 2010, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.
- St. Laksanto Utomo, 2014, Permasalahan Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Lex Publica*, 1 (1)
- Siti Kunarti, 2009, Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (Outsourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal Dinamika Hukum*, 9 (1)
- Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi memuat hal-hal yang dituntut untuk dilakukan revisi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu : Pemutusan Hubungan Kerja Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Perhitungan Pesangon, Ijin tenaga Kerja Asing dan istirahat panjang.
- Wawancara dengan Bapak Zazili Rais, SE, Direktur Keuangan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security. Tanggal 27 Februari 2019
- Wawancara dengan Bapak Zazili Rais, SE, Direktur Keuangan PT. Gajah Satria Sriwijaya Security. Tanggal 27 Februari 2019
- Kurniawan, Aan Rizalni, Firman Freaddy Busroh, and Herman Fikri. "HAK IMUNITAS KURATOR DALAM EKSEKUSI HARTA DEBITOR PAILIT." *Lex Librum: Jurnal Ilmu Hukum* (2020): 162-171.
- Mariam Darus Badrulzaman, 2001, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Hasanudin, 1995, *Merancang Kontrak Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Munir Fuadi, 2002, *Doktrin-doktrin Modern dalam Corporate Law & Eksistensinya dalam Hukum Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung.

*Disiplin : Majalah Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum sumpah Pemuda,
Vol. 26 No.2 September 2020, hal. 52-65*