

**PENERAPAN TENAGA KERJA SECURITY DENGAN SISTEM OUTSOURCING
BERDASARKAN PERJANJIAN KERJASAMA PENYEDIAAN JASA
PEKERJA/BURUH**

Advensius Rotama Sitorus¹, Yohanes Suhardin², Ratna D.E Sirait³

Fakultas Hukum Universitas Katolik Santo Thomas, Medan

Email: advensiusitorus7145@yahoo.co.id

ABSTRAK

Kerjasama antara Universitas Katolik Santo Thomas dengan PT. SATRIA WAHID NUSANTARA (SWAT) selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) merupakan kerjasama berdasarkan sistem *outsourcing*. Adapun jasa yang di *outsourcing* kan Universitas Katolik Santo Thomas Medan yaitu tenaga kerja satpam. Di Indonesia usaha bidang pengamanan ada lembaga yang menyediakan jasa pengamanan, sama halnya dengan *outsourcing*, sehingga Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) sama diartikan dengan penyedia jasa tenaga kerja lainnya. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai pelaksanaan sistem *outsourcing* (alih daya) tenaga kerja satpam di Universitas Katolik Santo Thomas Medan, pemenuhan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan bentuk permasalahan *outsourcing* yang pernah terjadi di Universitas Katolik Santo Thomas Medan selaku *principal/user outsourcing*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kualitatif berdasarkan pada data primer yaitu wawancara secara langsung dengan responden yang berkaitan dengan penelitian ini dan data sekunder bersumber dari kontrak/perjanjian yang telah dibuat oleh Universitas Katolik Santo Thomas Medan dengan PT. SWAT dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan kontrak/perjanjian yang telah dibuat, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat harmonisasi peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan sistem *outsourcing* di Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Pertanggungjawaban PPJP selaku perusahaan *outsourcing* yang belum sepenuhnya terlaksana kepada tenaga kerja satpam dan lemahnya sistem keamanan dengan tidak adanya CCTV di Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang mendukung kinerja Satpam.

Kata kunci: *Outsourcing*, BUJP, *Security*, Ketenagakerjaan, Perjanjian

ABSTRACT

Collaboration between the Catholic University of Saint Thomas and PT. SATRIA WAHID NUSANTARA (SWAT) as a Worker Service Provider Company (PPJP) is a collaboration based on an outsourcing system. The services that are outsourced to the Catholic University of Saint Thomas Medan are security guards. In Indonesia, in the field of security business, there are institutions that provide security services, the same is the case with outsourcing, so that a Security Service Business Entity (BUJP) is defined as the same as other labor service providers. The purpose of this study was to find out and analyze the implementation of the security guard workforce outsourcing system at the Catholic University of Saint Thomas Medan, fulfilling the rights of outsourced workers in accordance with laws and regulations and forms of outsourcing problems that have occurred at the Catholic Saint Thomas Medan as principal/user outsourcing. The type of research used in this research is qualitative research based on primary data, namely direct interviews with respondents related to this research and secondary data sourced from contracts/agreements made by Saint Catholic University. Thomas Medan with PT. SWAT and other documents related to contracts/agreements that have been made. The results of the study

show that there is harmonization of laws and regulations in the implementation of the outsourcing system at the Catholic University of Saint Thomas Medan. PPJP accountability to outsourcing companies has not been fully implemented to the security guard workforce and the weakness of the security system in the absence of CCTV at the Catholic University of Saint Thomas Medan which supports the performance of the security guards.

Keywords: *Outsourcing, BUJP, Security, Employment, Agreement*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin meningkat drastis setiap tahunnya, yang ditandainya dengan percepatan kemajuan baik dari sisi SDM (Sumber Daya Manusia) maupun dari sisi teknologi, menuntut setiap orang harus beradaptasi dan mengikuti era globalisasi dan modernisasi. Dengan semakin ketatnya persaingan dalam mencapai suatu kebutuhan dan juga keinginan menuntut setiap orang harus berusaha keras dalam memenuhi hal tersebut.

Peluang mendapatkan pekerjaan juga semakin sempit dikarenakan beberapa pekerjaan yang biasanya ditangani oleh manusia, sekarang ini dapat digantikan oleh tenaga robotika ataupun teknologi yang begitu canggih. Maka dari itu, pemerintah selaku lembaga eksekutif yang bertugas mencari solusi dari setiap permasalahan yang ada di tengah-tengah masyarakat menciptakan salah satu solusi agar peluang mendapatkan pekerjaan semakin mudah, yaitu salah satunya dengan menerbitkan suatu sistem tenaga kerja dengan bantuan suatu perusahaan yang merekrut tenaga kerja dan dipekerjakan pada perusahaan lain atau disebut sebagai alih daya (*outsourcing*). Menurut Husni, "*outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan lain, melalui perusahaan penyedia jasa pekerja."¹

Mengenai *outsourcing* sendiri sebenarnya sudah dikenal dan diterapkan sejak zaman Yunani dan Romawi. Pada zaman tersebut para penguasa Yunani dan

Romawi kekurangan prajurit untuk berperang, karena kekurangan prajurit para penguasa tersebut menyewa prajurit asing untuk berperang. Bukan hanya prajurit saja namun, ahli-ahli bangunan juga turut disewa untuk membangun istana maupun pembangunan kota mereka. Seiring dengan perkembangan zaman yang ditandai dengan perkembangan kemajuan dunia industri, penerapan prinsip-prinsip *outsourcing* semakin berkembang.

Persaingan usaha yang kuat, mengharuskan para pengusaha menghadirkan berbagai produk yang unggul dari para kompetitornya sendiri. Memuncaknya keadaan tersebut dimulai sekitar tahun 1970 dan 1980, dimana era tersebut berbagai perusahaan harus menciptakan berbagai strategi agar produk yang dihasilkan unggul namun tidak menekan biaya produksi yang selalu meningkat. Kehadiran *outsourcing* merupakan jembatan penting dalam mengatasi hal tersebut yang dimana dapat mengurangi risiko usaha. Dengan fokus pada kegiatan utama atau kegiatan pokok pada suatu usaha, kegiatan penunjang lain yang dulunya menjadi beban tambahan bagi perusahaan, dapat diambil alih atau dikerjakan oleh perusahaan lain sehingga perusahaan produksi dapat lebih efektif dalam menjalankan kegiatan utama.

Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin meningkat membuat perusahaan lebih berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan untuk dapat menghasilkan produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran.

¹Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 10.

Menghadapi iklim persaingan yang ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi salah satunya dengan menggunakan sistem *outsourcing* khususnya dalam membiayai tenaga kerja di perusahaan.

Di Indonesia sendiri, pengaturan mengenai *outsourcing* secara terminologi diatur dalam Pasal 1601 huruf b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) yang secara singkat mengatur tentang perjanjian pemborongan pekerjaan. Mengingat bahwa *outsourcing* merupakan suatu perjanjian yang mengatur aspek ketenagakerjaan, maka pemerintah juga mengatur secara eksplisit sistem *outsourcing*, yang dimuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Namun terhadap Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah dilakukan perubahan dan bahkan Pasal 64 dan 65 sempat dicabut oleh pemerintah. Perubahan yang terjadi tersebut dimuat dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Ciptaker) yang dimana dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK), namun telah diperbaharui melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (Ciptaker) yang dimana terakhir kali telah di sahkan oleh DPR (Dewan Perwakilan Rakyat) menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPU) No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Terhadap perubahan yang terdapat dalam UU *a quo*, memiliki dampak atau perubahan yang cukup signifikan terhadap sistem *outsourcing* yaitu perubahan mengenai kegiatan pokok dan kegiatan penunjang oleh tenaga kerja. Sebelum terjadi perubahan pada UU Ketenagakerjaan, kegiatan pokok dan kegiatan penunjang haruslah terpisah dari tenaga kerja *outsourcing*, artinya bahwa dengan kegiatan utama atau pokok bagian pekerjaan yang boleh dikerjakan ialah

kegiatan penunjang dari kegiatan pokok. Namun kehadiran Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak melarang apabila tenaga kerja *outsourcing* melakukan kegiatan penunjang berhubungan dengan kegiatan pokok. Di samping itu, permasalahan mengenai *outsourcing* juga yang sangat dipermasalahkan yaitu mengenai hak-hak daripada tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri.

Berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum terjadi perubahan, pada dasarnya pekerjaan/jasa yang dapat di*outsourcing*-kan ialah, seperti; *cleaning service*, *parking service*, transportasi, *catering*, *security* atau Satuan Pengamanan (Satpam). Pada salah satu contoh pekerjaan yang banyak digunakan baik pada perusahaan maupun di instansi pendidikan melalui *outsourcing* ialah satpam.

Satpam merupakan satuan atau kelompok profesi pengembang fungsi Kepolisian terbatas *non justisial* yang dibentuk melalui perekrutan oleh BUJP atau pengguna jasa pengamanan untuk melaksanakan pengamanan dalam menyelenggarakan keamanan swakarsa di tempat kerjanya. Penerapan tenaga kerja satpam dewasa ini harus melalui BUJP berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam artinya penggunaan tenaga kerja satpam haruslah melalui pihak ketiga atau PPPJ melalui sistem alih daya (*outsourcing*). Di dalam pasal 11 Perkapolri Nomor 24 Tahun 2007, sumber anggota satuan pengamanan didapatkan dari:

1. Pegawai tetap yang dipilih oleh pemimpin suatu organisasi, lembaga usaha ataupun instansi pemerintahan (*in house security*);
2. Lembaga usaha yang menyediakan jasa pengamanan (*out-source*).

Sebelum terjadinya perubahan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan, pada dasarnya polemik sistem *outsourcing*

sebenarnya sudah sangat sering menjadi perbincangan. Hal tersebut disebabkan karena tidak begitu efisiennya tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri dikarenakan tidak jarang perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) tidak memenuhi hak-hak daripada tenaga kerja *outsourcing*, dan tidak jarang juga perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP) lepas tanggung jawab terhadap segala bentuk perbuatan hukum ataupun hal-hal lain yang disebabkan oleh tenaga kerja *outsourcing*

Di Indonesia usaha bidang pengamanan ada lembaga yang menyediakan jasa pengamanan, sama halnya dengan *outsourcing*, sehingga BUJP sama diartikan dengan penyedia jasa tenaga kerja lainnya. Dalam sistem *outsourcing*, yang diketahui jika tindakan jasa penunjang ataupun tindakan yang tidak berkaitan secara langsung dengan kegiatan produksi ialah aktivitas yang hubungannya di luar dari suatu upaya atau disebut sebagai *core business* sebuah lembaga usaha dan aktivitas tersebut salah satunya adalah upaya di bidang tenaga pengamanan. "Tujuan dilakukannya pengaturan *outsourcing* ialah untuk memberi perlindungan secara hukum untuk para pihak yang tengah melaksanakan kegiatan hubungan pekerjaan yang menggunakan sistem *outsourcing*."²

Menurut Adrian Sutedi, "Beberapa praktisi hukum ketenagakerjaan sebenarnya banyak mengkritik sistem *outsourcing* ini, karena secara legal formal perusahaan pemberi kerja tidak bertanggung jawab secara langsung terhadap pemenuhan hak-hak karyawan yang bersangkutan."³ Berdasarkan hal tersebut, penerapan *outsourcing* menjadi suatu pertimbangan oleh pemerintah apabila perlindungan tenaga kerja belum maksimal, mengingat bahwa tenaga kerja merupakan pandai penting dalam menjalankan suatu usaha.

Oleh karena itu, dalam rangka melindungi karyawan yang ditempatkan

ditentukan beberapa syarat untuk memineralisasi dampak negatif dari sistem *outsourcing* ini. *Outsourcing* dalam hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 64.65, dan 66), pada hakikatnya *outsourcing* dibuat untuk dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja. Pembagian *outsourcing* (alih daya) menjadi dua bagian, yaitu: pekerjaan pemborongan dan penyediaan jasa pekerja/buruh.

Adapun permasalahan yang menjadi pokok pembahasan, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan sistem *outsourcing* (alih daya) tenaga kerja satpam pada Universitas Katolik Santo Thomas Medan?
2. Apakah tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja *outsourcing* sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?
3. Bagaimana bentuk permasalahan *outsourcing* yang pernah terjadi di Universitas Katolik Santo Thomas Medan selaku *principal/user outsourcing*?

B. METODE PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaturan *outsourcing* Satpam pada Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif berdasarkan pada data primer dan data sekunder.

Data primer adalah keterangan langsung yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara langsung terhadap tenaga kerja Satpam dan juga *principal/user* yaitu Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Data sekunder adalah data yang

²Wijayanti, A. *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan*. Arena Hukum, Jakarta, 2010, hlm. 10.

³Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 218.

diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen ataupun perjanjian kerja sama yang telah dilakukan vendor/PPJP dengan *principal/user*.

Data primer dan data sekunder di atas kemudian dihubungkan dengan bahan-bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Sumber data dikembangkan oleh peneliti, sehingga dapat digunakan dalam penelitian yang terdiri dari:

1. Bahan hukum primer

Bahan hukum yang isinya bersifat mengikat, memiliki landasan yang kuat sebagai dasar hukum yang dimana telah dibahas dan dikaji secara mendalam oleh pemerintah dan pihak lain yang berwenang untuk itu. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer yang terdiri dari:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Bahan hukum sekunder

Bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu peneliti dalam menganalisis dan memahami terkait bahan hukum primer, seperti: buku-buku yang berkaitan dengan *outsourcing*, hasil penelitian, artikel ilmiah, pendapat pakar hukum, jurnal, dan sebagainya.

3. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberi petunjuk dan pengertian lebih jelas terkait bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Adapun bahan hukum tersier yang digunakan peneliti yaitu berupa kamus hukum, kamus Bahasa Indonesia, *browsing* internet.

Adapun penelitian ini bersifat penelitian hukum normatif-empiris. Penelitian hukum normatif diartikan sebagai penelitian atas peraturan perundang-undangan yang berlaku, berdasar atas hierarki peraturan perundang-undangan (*vertikal*) ataupun kesatuan antara satu peraturan perundang-undangan dengan

peraturan perundang-undangan yang lain (*horizontal*). Penelitian hukum empiris yaitu berdasarkan atas tinjauan lapangan atau penelitian langsung Universitas Katolik Santo Thomas Medan sebagai pengguna (*principal/user*) jasa Satpam.

Alat pengumpul data sekunder adalah studi dokumen atau bahan pustaka yaitu dengan membaca dan menganalisis dokumen-dokumen terkait kontrak kerja sama serta memahami bahan yang berkaitan dengan objek permasalahan yang akan diteliti.

Teknik analisis data menggunakan beberapa alur kegiatan, yaitu: (1) reduksi data, (2) penyajian data, (3) verifikasi data, dan (4) penarikan kesimpulan, sebagai suatu langkah yang saling terkait pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar untuk membangun wawasan umum. Teknik analisis data dalam penarikan kesimpulan ialah teknik induktif-konseptualistik, yaitu didasarkan informasi empiris yang diperoleh dibangun suatu konsep atau proporsi ke arah pengembangan suatu teori substantif. Analisis data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara dan pengamatan direkam dan didokumentasikan dalam bentuk tulisan.

Penulisan data dalam teks naratif dibuat secara jelas dan singkat serta komunikatif. Dalam penyajian temuan penulis akan memaparkan secara rinci, sistematis dan menarik.

C. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Pelaksanaan sistem *outsourcing* (alih daya) tenaga kerja satpam pada Universitas Katolik Santo Thomas Medan

Dalam bidang ketenagakerjaan, *outsourcing* diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada perusahaan yang secara khusus melatih/mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk

kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan secara langsung dengan buruh/pekerja yang dipekerjakan.

Penerapan tenaga kerja satpam saat ini harus melalui BUJP berdasarkan peraturan perundang-undangan, artinya penggunaan tenaga kerja satpam haruslah melalui pihak ketiga atau PPPJ melalui sistem alih daya (*outsourcing*). Di dalam pasal 11 Perkapolri Nomor 24 Tahun 2007, sumber anggota satuan pengamanan didapatkan dari:

- a. Pegawai tetap yang dipilih oleh pemimpin suatu organisasi, lembaga usaha ataupun instansi pemerintahan (*in house security*);
- b. Lembaga usaha yang menyediakan jasa pengamanan (*out-source*).

Universitas Katolik Santo Thomas Medan merupakan instansi pendidikan Perguruan Tinggi. Sama halnya dengan instansi pendidikan lainnya, Universitas Katolik Santo Thomas Medan ingin meningkatkan kualitas sistem pendidikan dengan cara fokus pada kegiatan utama (*core business*) yaitu pengajaran. Maka dari itu, Universitas Katolik Santo Thomas Medan mempergunakan jasa *outsourcing* sebagai penunjang kegiatan utama yaitu dalam bentuk pengamanan di lingkungan Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

Perlunya kebijakan yang tidak menyalahi atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dalam menyeleksi perusahaan *outsourcing* sehingga melibatkan seluruh pimpinan Universitas dalam menentukan perusahaan *outsourcing* yang sesuai kualifikasi. Adapun kualifikasi yang telah ditentukan para pimpinan Universitas ialah:

- a. Legalitas perusahaan *outsourcing*

Legalitas diartikan sebagai sah di hadapan hukum dan tidak bertentangan dengan Peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya suatu Perusahaan *outsourcing* harus memiliki legalitas diantaranya:

- 1) Akta pendirian PT dan mendapatkan pengesahan dari Kemenkumham

- 2) Surat Keterangan Domisili Perusahaan
 - 3) Anggaran Dasar (AD) yang menyatakan kegiatan pengesahan usaha berbentuk penyedia jasa pekerja/buruh.
 - 4) Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) sesuai dengan Tanda Daftar Perusahaan (TDP)
 - 5) Surat Izin Operasional Penyedia Pekerja/Buruh
 - 6) Surat Izin Menyelenggarakan Kursus Non Formal dan Informal
 - 7) Sertifikat Ke pesertaan BPJS
 - 8) Sertifikat Anggota Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP)
 - 9) Laporan Kegiatan usaha *outsourcing* kepada Dinas Ketenagakerjaan
- b. Pengalaman dan Reputasi/*Track Record* Rekam jejak dan kinerja suatu perusahaan merupakan nilai tambahan dalam menentukan suatu perusahaan *outsourcing* yang layak
 - c. Kepatuhan

Dalam setiap menjalankan segala jenis badan usaha harus berpedoman pada Peraturan perundang-undangan. Yang menjadi permasalahan dalam sistem *outsourcing* ialah mengenai hak-hak dari pada tenaga kerja. Maka dari itu, berdasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan, terdapat hak-hak yang harus dipenuhi oleh pengusaha kepada tenaga kerja termaksud tenaga kerja *outsourcing*.

- d. Lisensi dan sertifikasi

Perusahaan *outsourcing* harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati para pimpinan Universitas termaksud sudah mendapatkan izin pelatihan yaitu Surat Izin Menyelenggarakan Kursus Non Formal dan Informal dan Sertifikat Anggota Asosiasi Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP).

- e. Biaya dan nilai.

Antara penetapan jumlah tenaga kerja dengan kemampuan finansial Universitas harus menyesuaikan sesuai kebutuhan dan budget/anggaran.

Keseluruhan terkait legalitas PT. SWAT telah tertuang dalam proposal pengajuan kerjasama yang telah disampaikan oleh direktur PT. SWAT kepada pimpinan Universitas Katolik Santo Thomas Medan dan telah dilakukan verifikasi, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pembuatan kontrak atau perjanjian kerjasama antara Universitas Katolik Santo Thomas Medan dengan PT. SWAT. **R. Subekti**, mengatakan bahwa: “perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.”⁴

Sebagaimana ketentuan dan definisi perjanjian dalam Pasal 1313 KUH Perdata yang berbunyi: “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih.” Sedangkan, Perjanjian Jasa Tertentu merupakan salah satu jenis perjanjian melakukan pekerjaan yang tertuang didalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dalam Bab VIIA mulai dari Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1617.

Dalam melakukan perjanjian tentunya memerhatikan ketentuan Peraturan perundang-undangan, yang dimana aspek utama yang harus diperhatikan ialah syarat sah nya suatu perjanjian sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata yang isinya ialah:

- a. Kesepakatan para pihak
Antara Universitas Katolik Santo Thomas Medan dengan PT. SWAT telah menjalin komunikasi dan bertukar informasi sehingga terwujud dalam suatu kontrak.
- b. Kecakapan/kewenangan para pihak (*legal capacity*);
Dalam hal ini, Universitas Katolik Santo Thomas Medan di wakili oleh, Prof. Dr. Maidin Gultom, SH., M, Hum. selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang secara sah bertindak atas nama Universitas Katolik

Santo Thomas Medan dan PT. SWAT diwakili oleh Bapak Swandy selaku Direktur dari PT. SWAT yang sah bertindak atas nama perseroan tersebut.

- c. Syarat Perihal tertentu
Adapun yang menjadi objek perjanjian ataupun kesepakatan yang akan dilakukan ialah mengenai Penyediaan Jasa Tenaga Kerja Pengamanan (*Security*).
- d. Kausa yang halal/legal;
Didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo.* Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur mengenai sistem *outsourcing*, dalam hal ini penggunaan tenaga kerja satpam oleh Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

Perlu diketahui bahwa dalam melakukan suatu perjanjian tentunya mempertimbangkan setiap aspek, termaksud norma yang berlaku, agar perjanjian dapat berjalan dengan baik dan tidak merugikan kedua belah pihak. Mengenai Tindakan ataupun sikap dari para pihak diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, yang berbunyi: “Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik.” Itikad baik yang dimaksud ialah dalam melaksanakan suatu perjanjian para pihak harus berprinsip pada norma-norma yang ada dan menjadikan suatu perilaku yang terpuji dan tidak tercela dalam merumuskan perjanjian tersebut.

Dalam merumuskan suatu kontrak yang akan dibuat tentunya memperhatikan setiap Peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun Peraturan perundang-undangan yang dijadikan sebagai dasar hukum ialah:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- b. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan pada peraturan perundangan di atas, maka isi

⁴ R. Subekti, *Loc. Cit.*

kontrak/perjanjian harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan hukum.

Dalam pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga kerja Satpam, Universitas Katolik Santo Thomas Medan selaku pemberi kerja/*user* berhak dalam pengawasan secara langsung setiap harinya terhadap kinerja satpam tersebut.

2. Tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) terhadap Pemenuhan hak-hak tenaga kerja *Outsourcing*

Jika mengacu pada PP Nomor 35 tahun 2021 menyebutkan bahwa perusahaan penyedia alih daya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua yang terjadi akibat hubungan kerja, mulai dari perselisihan, perlindungan, upah, hingga kesejahteraan. Menurut **R. Subekti**, “Perjanjian jasa tertentu adalah suatu pihak yang menghendaki dari pihak-pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan, untuk mana dia bersedia membayar upah, sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawanan itu.”⁵

Pada Pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) disebutkan dalam Ketentuan Umum yaitu “selain perjanjian-perjanjian untuk melakukan sementara jasa-jasa, yang diatur oleh ketentuan-ketentuan yang khusus untuk itu dan oleh syarat-syarat yang diperjanjikan, dan jika itu tidak ada oleh kebiasaan, maka adalah dua macam perjanjian dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah; perjanjian perburuhan; dan pemborongan pekerjaan”.

Berdasarkan pada hal tersebut, Setidaknya ada dua jenis perjanjian yang terjadi dalam sistem *outsourcing*, yaitu:

- a. Perjanjian kerja
- b. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.

Hubungan antara pekerja dengan perusahaan jasa didasarkan pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja merupakan suatu ikatan yang harus dipenuhi oleh pekerja/buruh dan perusahaan tempatnya bekerja

Dalam Pasal 11 isi kontrak/perjanjian antara PT. SWAT dengan Universitas Katolik Santo Thomas Medan mengatur tentang besaran biaya jasa pengamanan, dalam hal ini yang dimaksud ialah hak yang akan diperoleh oleh tenaga kerja satpam yang akan dipekerjakan.

Adapun ketentuan yang diatur dalam pasal *a quo* yaitu mengenai perincian gaji kotor/upah, BPJS, THR (Hari Raya Agama). Artinya, terdapat hak pokok yang akan diperoleh para tenaga kerja satpam, baik anggota biasa maupun Komandan Regu (Danru), meskipun besaran upah antara anggota biasa dan Danru berbeda.

Komandan Regu (Danru) yaitu Bapak Sholahudi Al Ayubi yang dimana sudah bekerja pada PT. SWAT selama 4 tahun dengan status pekerja Kontrak (PKWT) memperoleh hak berupa BPJS, Tunjangan Hari Agama (THR) serta gaji/upah sebesar Rp. 2.500.000,00. (*dua juta lima ratus ribu rupiah*). Namun mengenai BPJS akan diproses dalam jangka waktu kurang lebih 6 bulan setelah hari pertama bekerja.

Terdapat 16 personil anggota satpam dengan status pekerja Kontrak (PKWT) selama 1 tahun. Adapun mengenai hak-hak yang diperoleh anggota biasa yaitu mendapatkan Gaji sebesar Rp. 1.800.000,00 (*satu juta delapan ratus ribu rupiah*).

Pengaturan mengenai hak-hak dari pada tenaga kerja *outsourcing* tidak berbeda dengan hak-hak dari pada tenaga kerja non-*outsourcing*. Adapun yang menjadi hak-hak tenaga kerja *outsourcing* pada umumnya, yaitu:

- a. Hak atas uang lembur

⁵ R. Subekti, *Op. Cit.* hlm. 57-58.

Karyawan *outsourcing* memiliki hak uang lembur sesuai dengan ketentuan Pasal 11 huruf b dan huruf c Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004. Lembur merupakan waktu kerja yang melebihi jam kerja.

- b. Kepastian hukum/perlakuan yang sama
Kepastian hukum pekerja *outsourcing* menjadi lebih jelas dengan adanya Peraturan Menteri No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Di samping itu, beberapa hak umum yang dijamin UU Ketenagakerjaan yang juga berlaku bagi karyawan *outsourcing* adalah;

- 1) Hak non-diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan
- 2) Hak memperoleh perlakuan yang sama di tempat kerja
- 3) Hak memperoleh pengakuan kompetensi kerja
- 4) Hak menunaikan ibadah
- 5) Hak tidak bekerja saat haid bagi wanita
- 6) Hak cuti hamil bagi wanita dan hal lainnya yang tercatat dalam UU Ketenagakerjaan.

- c. Jaminan Sosial

Pasal 99 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dilanjutkan pada pasal 100 yang menyatakan bahwa fasilitas kesejahteraan wajib diberikan pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Fasilitas diberikan dengan mempertimbangkan beberapa hal, termasuk kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan dalam memberikan fasilitas tersebut.

- d. Memperoleh pesangon

Peraturan mengenai kesejahteraan karyawan tercantum dalam PP Nomor 35/2021, mencakup upah minimal, cuti, dan istirahat. Ketika ada pemutusan hubungan kerja, karyawan berhak untuk mendapatkan uang pesangon sesuai dengan

ketentuan yang berlaku. Hal ini diatur dalam Pasal 156 Ayat 1 UU Cipta Kerja yang mengatakan jika terjadi pemutusan kerja (PHK), karyawan harus mendapatkan pesangon dari perusahaan. Aturan *outsourcing* tersebut mencabut ketentuan sebelumnya di UU Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun perhitungan baku uang pesangon menurut aturan tenaga kerja *outsourcing* terbaru juga telah ditentukan pada Pasal 156 Ayat 2. Begitu juga tentang uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, ketentuannya diatur pada ayat-ayat berikutnya di pasal yang sama. Namun, pada PP Cipta Kerja, pekerja *outsourcing* yang di PHK tidak lagi mendapatkan uang penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan yang sebelumnya ada pada UU Ketenagakerjaan.

- e. Bantuan hukum

Dengan adanya UU No. 16 Tahun 2011 tentang Bantuan Hukum, negara (RI) bertanggung-jawab terhadap pemberian bantuan hukum bagi orang miskin yang menghadapi masalah hukum untuk mendapatkan akses keadilan.

3. Bentuk permasalahan *outsourcing* yang pernah terjadi di Universitas Katolik Santo Thomas Medan selaku *principal/user outsourcing*

Pada kontrak yang telah dibuat, oleh kedua belah pihak pada dasarnya tidak mengatur secara eksplisit mengenai permasalahan yang akan timbul, seperti kelalaian tenaga kerja satpam atau sebagainya. Berdasarkan pengamatan lapangan dan wawancara terhadap tenaga kerja satpam Komandan Regu (Danru) yaitu Bapak Sholahudi Al Ayubi mengatakan bahwa pernah terjadi kehilangan beberapa sepeda motor Mahasiswa yang terjadi di lingkungan Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Namun, kehilangan sepeda motor tersebut merupakan bukan sepenuhnya kelalaian dan kesalahan tenaga kerja satpam karena dalam hal ini sesuai dengan isi kontrak antara Universitas Katolik Santo Thomas Medan PT. SWAT bahwa tenaga kerja satpam hanya bertugas

sebagai pengamanan saja bukan menjamin mengenai segala bentuk kehilangan karena dalam hal pengamanan Universitas Katolik Santo Thomas Medan tidak memiliki CCTV atau kamera pengawas sehingga memudahkan satpam dalam pengamanan lingkungan kampus.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, pada Pasal 3 disebutkan bahwa Satpam mempunyai tanggung jawab yang penting sama halnya dengan berbagai pekerjaan lain, Satpam mempunyai berbagai tugas seperti halnya melakukan penjagaan supaya tercipta ketertiban, memberi keamanan serta menciptakan rasa nyaman dan juga memberikan layanan untuk para karyawan, tamu serta para pengunjung di lingkungan tempat kerjanya, hal itu juga harus sebanding atau adil dalam imbalan/pengupahan yang diberi pengguna tenaga Satpam.

Tugas utama Satpam adalah menjaga keamanan dan mencegah tindakan kejahatan, seperti pencurian, perusakan, atau kekerasan. Mereka juga bertanggung jawab untuk memeriksa identitas orang yang masuk ke dalam area yang mereka jaga, seperti memeriksa kartu identitas atau surat izin.

Wawancara dengan Ibu Romasi Lumban Gaol, SE., M.SI WR (Wakil Rektor) II selaku salah satu pimpinan Universitas Katolik Santo Thomas Medan mengatakan bahwa terjadinya permasalahan yang dapat merugikan pengguna jasa *outsourcing* karena tidak melihat rekam jejak serta personalitas perusahaan *outsourcing* seperti:

- a. Legalitas dan izin usaha perusahaan *outsourcing* yang tidak sesuai Peraturan perundang-undangan
- b. Kesejahteraan tenaga kerja *outsourcing* sehingga mengganggu kinerja tenaga kerja *outsourcing* tersebut Ketika di tempatkan.
- c. Tidak memiliki sistem monitoring dan kinerja SDM yang baik
- d. Komunikasi yang kurang terhadap tenaga kerja yang ditempatkan.

Berdasarkan permasalahan yang sering terjadi tersebut, sangat berdampak pada pengguna jasa *outsourcing* apabila dikemudian hari hal tersebut terjadi. Maka dari itu didalam kontrak yang telah disepakati diatur secara eksplisit mengenai Tindakan ataupun hal-hal yang dapat bersifat merugikan Universitas Katolik Santo Thomas Medan apabila terjadi hal demikian.

Permasalahan mengenai penerapan sistem *outsourcing* tentunya tidak lepas dari hubungan antara perusahaan *outsourcing/ppjp* dengan tenaga kerja *outsourcing* yang dapat berdampak pada perusahaan pemberi kerja/*user outsourcing*. Di dalam Peraturan perundang-undangan Indonesia, permasalahan diartikan sebagai perselisihan, hal tersebut diatur dalam UU PPHI. Maksud dari perselisihan hubungan Industrial sendiri menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Di dalam Pasal 2 UU PPHI sudah diatur empat jenis perselisihan hubungan Industrial. Adapun empat jenis perselisihan hubungan Industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Persyaratan yang harus dimiliki oleh perusahaan penyedia jasa adalah memiliki tenaga teknis yang kompeten, seperti yang dimaksud pada Pasal 20 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perdagangan yang menyebutkan. "Penyedia jasa yang bergerak dibidang Perdagangan Jasa wajib didukung tenaga teknis yang kompeten sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."

Dalam Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2014 tentang

Perdagangan memberi ancaman sanksi kepada perusahaan penyedia jasa yang tidak memiliki teknisi yang kompeten berupa:

- a. Peringatan tertulis;
- b. Penghentian sementara kegiatan usaha; dan atau
- c. Pencabutan izin usaha

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

1. Pelaksanaan sistem *outsourcing* (alih daya) tenaga kerja Satpam pada Universitas Katolik Santo Thomas Medan mengacu pada harmonisasi peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini, diantaranya ialah:

- a. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja

Meskipun terjadi harmonisasi Peraturan perundang-undangan, Universitas Katolik Santo Thomas Medan selaku pengguna jasa *outsourcing* senantiasa memperhatikan setiap regulasi hukum yang diterapkan oleh PT. SWAT selaku penyedia jasa pekerja/buruh agar tidak terjadi penyimpangan hukum dan merugikan Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Para pimpinan Universitas telah menentukan kualifikasi dalam memilih perusahaan *outsourcing* yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah disepakati dan ditentukan.

2. Tanggung jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) terhadap hak-hak pekerja/buruh merupakan hak mutlak yang harus di penuhi karena pekerja/buruh sangat berperan penting dalam suatu kemajuan suatu perusahaan, dapat dikatakan pekerja/buruh terkhusus pekerja/buruh *outsourcing* merupakan

nafas dari perusahaan *outsourcing*. Maka dari itu, Ketika pekerja/buruh telah menjalankan kewajiban tugas yang telah diberikan dan dilaksanakan, pengusaha atau pengurus perusahaan mempunyai kewajiban untuk memenuhi hak-hak para pekerja/buruh tanpa terkecuali. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa perusahaan penyedia alih daya bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua yang terjadi akibat hubungan kerja, mulai dari perselisihan, perlindungan, upah, hingga kesejahteraan.

3. Perusahaan pemberi kerja/user *outsourcing* merupakan pengguna jasa *outsourcing*. Adapun bentuk permasalahan mengenai *outsourcing* yang pernah terjadi di Universitas Katolik Santo Thomas Medan ialah kehilangan sepeda motor mahasiswa dalam hal ini merupakan ruang lingkup dari kinerja Satpam. Kelalaian pekerja/buruh *outsourcing* dalam menjalankan tugas di perusahaan pemberi kerja/user *outsourcing* serta permasalahan internal perusahaan *outsourcing* yang mungkin terjadi dikemudian hari, dapat mengakibatkan dampak buruk yang begitu besar terhadap perusahaan pemberi kerja/user *outsourcing* seperti terganggunya proses pendidikan di Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

2. SARAN

1. Hendaknya pelaksanaan sistem *outsourcing* (alih daya) dalam hal ini tenaga kerja satpam di Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang dimana sebagai Lembaga Pendidikan yang melahirkan generasi pemikir dan peka terhadap permasalahan sosial tetap mengawal regulasi hukum mengenai sistem *outsourcing* sebagaimana

- mestinya tanpa ada penyimpangan hukum yang terjadi.
2. Diharapkan Universitas Katolik Santo Thomas Medan dapat berperan sebagai pengawas dan pengawal sistem hukum termasuk pemenuhan hak-hak tenaga kerja satpam yang bekerja di lingkungan Universitas Katolik Santo Thomas Medan, agar tidak terjadi penyimpangan hukum dan apabila hal demikian terjadi sekiranya Universitas Katolik Santo Thomas Medan mempertimbangkan kerjasama dengan perusahaan *outsourcing* terkait agar tidak mencederai instansi Pendidikan dan sistem hukum.
 3. Hendaknya sebagai perguruan tinggi besar sekiranya Universitas Katolik Santo Thomas Medan meningkatkan sistem keamanan di lingkungan Universitas Katolik Santo Thomas Medan dengan segera mungkin menempatkan beberapa *Closed Sircuit Television* (CCTV) atau kamera pengawas di titik-titik tertentu agar tenaga kerja Satpam yang ditempatkan dapat mempergunakan sistem keamanan yang ada dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifianti, Estu Dyah dan Nabila, 2020, *Kertas Advokasi Kebijakan Atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bidang Ketenagakerjaan*, PSHK, Jakarta.
- Ahmadi, 2011, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Butarbutar, Elisabeth Nurhaini, 2018, *Metode Penelitian Hukum*, Cetakan Kesatu, Reflikas Aditama, Bandung.
- _____, 2012, *Hukum Harta Kekayaan*, Cetakan Kesatu, Reflikas Aditama, Bandung.
- Herawati, Rina, 2010, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Yayasan Akatiga, Bandung.
- Husni, 2010, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Indajit, Richardus Eko dan Djokoprando, Richardus, 2003, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta.
- Jehani, Libertus, 2008, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Cetakan Kedua, Forum Sahabat, Jakarta.
- Kadir Muhammad, Abdul, 2004, *Perjanjian Baku Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Mulyadi, Kartini dan Widjaja, Gunawan, 2004, *Perikatan Pada Umumnya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Satrio, J, 2006, *Hukum Perikatan, Perikatan pada Umumnya*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Subekti, R, dkk, 2006, *Kitab Undang-Undang Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- _____, 1989, *Aneka Perjanjian*, Cetakan kedelapan, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sudikno Mertokusumo, 1987, *Rangkuman Kuliah Hukum Perdata*, Fakultas Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sri Soedewi Masjchoen Sofwan, 1980, *Hukum Perjanjian*, Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sutedi Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Bandung.
- Tjandraningsih, Indrasari, Rina Herawati dan Suhadmadi. 2010, *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*, Penerbit AKATIGA-FSPMI-FES, Bandung dan Jakarta.
- Wijayanti, A., 2010, *Menuju Sistem Hukum Perburuhan Indonesia Yang Berkeadilan*. Arena Hukum, Jakarta.

- _____, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.
- _____, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang *Cipta Kerja*.
- _____, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang *Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja*.
- _____, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang *Kepolisian Negara Republik Indonesia*
- _____, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Alih Daya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja*
- _____, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yang mengatur *batasan-batasan dalam penggunaan praktik outsourcing di Indonesia*.
- Charda, 2015, Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum. *Jurnal Ilmu Hukum*.
- M, F 2015. Optimalisasi kebijakan Ketenagakerjaan dalam menghadapi masyarakat ekonomi. *Jurnal Medua Pembinaan*.
- Sutrisno, 2018. Implementasi Pemenuhan hak bagi penyandang distabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Jurnal Ilmu Hukum*.
- Cahya, maya, “Dasar Hukum Dan Landasan Undang-Undang Satpam” <https://rekreartive.com/dasar-hukum-dan-landasan-undang-undang-satpam/> diakses tgl. 11 April 2023.
- Kementerian Ketenagakerjaan, “Analisis Hukum Ketenagakerjaan”, <https://jdih.kemnaker.go.id/berita-perjanjian-pemborongan-pekerjaan-outsourcing-dan-penyedia-jasa-pekerjaan.html>, diakses tgl. 1 April 2023
- Pramesti, Tri, “Perbedaan Pemborongan Pekerjaan dengan Penyediaan Jasa Pekerja”, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaanpemborongan-pekerjaan-dengan-penyediaan-jasa-pekerja-t57749322e840f#!>, diakses tgl. 10 April 2023.