

**IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGAKERJA
OUTSOURCING YANG DITEMPATKAN PADA TOKO
INDOMARET DIKELURAHAN
DELIMA PEKANBARU**

Disusun Oleh : Delfi Aris Wanto

Pembimbing I : Dr. Hayatul Ismi, S.H.,M.H

Pembimbing II : Ulfia Hasanah, S.H., M.kn

Alamat : Pasar Danau Bingkuang, Kec.Tambang, Kab.Kampar

Email : ariswanto099@gmail.com Telepon : 085376808330

ABSTRACT

Outsourcing workforce protection that is placed in the Indomaret store in Kelurahan Delima Pekanbaru needs to be done, this is because there are still many employers or companies who consider that workers are lowly slaves who can be treated at will. As a result of the employer's treatment, of course, many workers' rights as a human being are broken, the employer should treat the workers in a human condition and must follow the rules of the applicable laws.

The issues discussed are first, concerning the employment agreement made between employers and workers based on Law No. 13 of 2003 on Manpower, and Second what form of legal protection provided by employers for workers under Law No. 13 of 2003 on Employment. The research method used is empirical research, another term used is Sociological legal research is also called field research and this research is descriptive. In data collection, the type of data used in this study are primary data and secondary data, namely directly through respondents (field), Law No. 13 of 2003 on Employment, Civil Code, legal journals and books related to research. This data analysis is done qualitatively and deductively deduced.

From the results of research conducted by the author, found that mairh there are rights of workers who are violated by employers or companies, so that workers are not directly harmed. Therefore, based on this law protection is required for outsourced workers working in Indomaret stores from the government.

Keywords: *Outsourced workers, Legal protection, Worker and Employee Rights*

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional merupakan pengamalan Pancasila dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual. Dalam mewujudkan kesejahteraan kehidupan warganya, negara Indonesia menekankan kepada terwujudnya masyarakat yang adil dan makmur secara merata.¹

Dalam membahas ketenagakerjaan kita sering mendengar istilah sistem *outsourcing*, *outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.² *Outsourcing* ini banyak digunakan oleh perusahaan saat ini, adapun tujuan perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* ini yaitu untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan hukum Ketenagakerjaan, *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.³

Dilihat dari isi perjanjian yang penulis teliti dibuat terdapat 2 (dua) buah perusahaan telah menjalin kerjasama yaitu PT. Albany Corona Lestari dengan PT. Indomarco Prismatama (Indomaret), PT. Albany corona bergerak dibidang sumber daya manusia atau penyedia jasa pekerja yang berkedudukan di Jakarta, sedangkan PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) bergerak dibidang penyedia lapangan pekerjaan.⁴ Pada awalnya pihak indomaret

melakukan rekrutmen calon tenaga kerja, setelah calon pekerja di rekrut maka akan dilaksanakan proses training ataupun pemagangan oleh pihak indomaret, setelah pemagangan selama waktu tertentu maka akan dibuat perjanjian kerja yang ditandatangani oleh pekerja terlebih dahulu dan perjanjian tersebut langsung dikirim kepada PT. Albany Corona sebagai pihak penyedia jasa pekerja, selang waktu seminggu perjanjian tersebut telah ditandatangani oleh pihak pertama dan di kembalikan kepada pekerja, dan pekerja bisa langsung bekerja di Indomaret mengisi jabatan yang telah ditentukan.

Suatu pekerjaan boleh di *outsourcing* kan apabila suatu perusahaan merasa bahwa pekerjaan tersebut dapat membahayakan karyawan ataupun perusahaan nya, maka pekerjaan tersebut bisa di *outsourcing* kan.⁵ Sistem *outsourcing* ini menghendaki terbentuknya hubungan kerja yang harus dituangkan dalam bentuk perjanjian secara tertulis, menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 56 ayat(1) perjanjian kerja ditinjau dari waktu pelaksanaan ada dua macam yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam sistem *outsourcing* ini kebanyakan perusahaan menggunakan perjanjian waktu tertentu (PKWT), ketika perjanjian ini dibuat maka status pekerja pada perusahaan tersebut berstatus sebagai pekerja sementara atau sering disebut pekerja kontrak.

Mengenai pekerja kontrak dalam Undang-Undang tidak dijelaskan secara langsung. Hanya saja keberadaan pekerja kontrak di atur dalam Pasal 56-59 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pengaturan dalam Pasal tersebut diharapkan agar sistem pekerja kontrak dapat diberlakukan, namun tidak semua pekerjaan diberlakukan sebagai pekerja kontrak. Mengenai pekerja kontrak

¹Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta: 2009, hlm. 14.

²I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, 2016, hlm. 73

³Adrian Sutedi, *Op. cit*, hlm. 217

⁴Wawancara dengan bapak Zinudin Pengawas pada toko Indomaret Srikandi 6, Pada Tanggal 27 September 2017 Bertempat di Pekanbaru

⁵ Thomson, West 29 No. 18 Quinlan, text of Workers' Compensation Workers Bulletin. 12 Bulletin of Workers' Compensation Law, Challenging claims in question Learning from the experiences of others. September 15, 2006. Jurnal Westlaw, di akses melalui <https://1.next.westlaw.com/Documen/> pada tanggal 02-Maret-2018

atau *outsourcing* juga diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Pasal 58 ayat 1 dan 2 yaitu:

- “(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.
- (2) Dalam hal diisyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan yang diisyaratkan batal demi hukum.”

Pengaturan mengenai jam kerja bagi para pekerja, diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pengusaha yang bermaksud memperkerjakan pekerja melebihi jam kerja tersebut, maka kerja tambahan tersebut harus mendapat persetujuan dari pekerja. Kerja lembur tersebut hanya diperkenankan sebanyak 3 (tiga) jam dalam sehari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu. Untuk kerja lembur maka pengusaha wajib membayarkan Upah lembur sesuai dengan Kep.Menakerntas No.Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur.

Perjanjian waktu tertentu atau pekerja kontrak menjadi pilihan pengusaha yang sering digunakan terhadap para pekerja. Hal ini yang sering terjadi pada praktek pekerja kontrak seperti yang terjadi pada karyawan yang bekerja di Indomaret. Secara tidak langsung hal ini menyebabkan kerugian terhadap pekerja kontrak yang dimana ketika pekerja tidak menjalankan pekerjaan atau tidak menjalankan perintah sesuai dengan keinginan pengusaha, maka pengusaha lebih berkuasa untuk memberhentikan pekerja/buruh setelah masa kontrak berakhir dan tidak melakukan perpanjangan masa kerja kontrak, serta mencari pekerja lain sesuai dengan yang diinginkan.⁶

⁶Wawancara Dengan Bapak Zainudin Pengawas Pada Toko Indomaret Cabang Srikandi 6, Hari Sabtu Tanggal 15 April 2017 Bertempat Di Pekanbaru.

Indomaret Merupakan jaringan minimarket yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area 200 m², Indomaret dikelola oleh PT.Indomarco Prismatama, toko pertama dibuka di Ancol, Jakarta Selatan pada tahun 1988.⁷ Sambutan masyarakat ternyata sangat positif, terbukti dengan semakin banyaknya gerai indomaret di Indonesia termasuk di Pekanbaru, di Pekanbaru sampai saat ini gerai Indomaret beroperasi sebanyak 315 gerai yang beroperasi di dalam kota Pekanbaru.⁸ Di Kelurahan Delima sendiri Indomaret beroperasi sebanyak 4 gerai, dari jumlah tersebut penulis mengambil lima (2) sampel Indomaret untuk di jadikan objek penelitian oleh penulis yang di ambil dari lokasi yang berbeda di Kelurahan Delima Pekanbaru yaitu pada Indomaret Srikandi 1 yang terletak di Jl.Srikandi No.28 Kelurahan Delima Pekanbaru, Pada Indomaret Srikandi 6 yang terletak di Jl.Srikandi No.9 Kelurahan Delima Pekanbaru, pada Indomaret Delima 1, Jumlah keseluruhan pekerja *outsourcing* pada Indomaret yang penulis teliti adalah berjumlah 4 orang, dan setiap toko Indomaret mempekerjakan dua (2) orang pekerja *outsourcing* yang menduduki jabatan sebagai kasir dan pramuniaga. Semakin banyaknya cabang-cabang Indomaret yang di buka tentu pihak Indomaret membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah yang banyak guna untuk menjalankan usaha tersebut. Dalam recruitment tenaga kerja Indomaret mengikat pekerjaanya dengan perjanjian kerja waktu tertentu, yang berarti status pekerja karyawan Indomaret adalah pekerja sementara (kontrak).

Tenaga kerja setiap tahun semakin banyak tidak bisa berimbang dengan ketersediaan lowongan pekerjaan. Melihat melonjaknya angka pencari kerja membuat banyak perusahaan yang membuka lapangan pekerjaan pun semakin sewenang-wenang dalam membuat peraturan perihal kontrak kerja dengan para pekerjaanya. Termasuk

⁷<https://id.m.wikipedia.org/wiki/indomaret>, diakses Tanggal 13 Mei 2017

⁸Wawancara Dengan Bapak Zainudin Pengawas Pada Toko Indomaret Cabang Srikandi 6, Hari Jum'at Tanggal 12 Mei Bertempat Di Pekanbaru.

Indomaret, Salah satu kebijakan perusahaan yang terjadi adalah Seperti penentuan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), berkaitan dengan perjanjian pemagangan, Pihak Indomaret disini memberlakukan pemagangan kepada calon pekerja yang berlaku selama waktu tertentu.⁹ Disini pekerja tidak punya kuasa untuk menolak mau tidak mau pekerja harus menerima karna pekerjaan tersebut sangat dibutuhkan, disatu sisi memang tidak sesuai dengan peraturan yang ada tapi disisi lain pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut.¹⁰

Bukan hanya masalah proses pemagangan saja, pihak indomaret disini juga memberlakukan jam waktu kerja yang melampaui batas dan tidak dihitung sebagai kerja lembur. Lamanya waktu kerja adalah tujuh (7) jam dalam sehari, dalam hal ini pihak indomaret membuat peraturan pekerja wajib melakukan pekerjaan diluar jam kerja wajib, seperti membersihkan toko, rak-rak, menyusun barang dan membereskan segala sesuatu yang berkaitan dengan kebersihan dan keindahan tokoh, maka pekerja harus menyelesaikannya dengan penuh tanggung jawab. Pekerja yang seperti ini tidak dihitung jam kerja lembur oleh perusahaan tentu ini sangat merugikan pekerja.

Dari uraian diatas membuat penulis tertarik untuk mengkaji suatu objek tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Pekerja Kontrak di Indomaret cabang Pekanbaru sebagai bahan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul: **“Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing yang Ditempatkan pada Toko Indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru”**

B. Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah perjanjian yang dibuat telah sesuai dengan peraturan yang ada (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)

2. Bagaimana implementasi perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan Pada Toko Indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Menganalisa apakah perjanjian yang dibuat antara para pihak telah sesuai dengan peraturan yang ada (Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)
- b. Untuk mengetahui implementasi perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan pada toko Indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

- 1) Sebagai syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Riau;
- 2) Untuk menambah dan mengembangkan wawasan penulis serta untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama diperguruan tinggi dalam ilmu hukum secara umum dan khususnya dalam ilmu Hukum Perdata;
- 3) Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah yang sederhana bagi mahasiswa /akademika Fakultas Hukum Universitas Riau.

b. Secara Praktis

- 1) Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada masyarakat sebagai pemahaman teori dan praktik dalam pelaksanaan aturan mengenai implementasi perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan pada toko indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru;
- 2) Untuk memberikan gambaran serta penjelasan terhadap pengusaha dan pekerja tentang implementasi perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* yang ditempatkan pada toko Indomret di Kelurahan Delima Pekanbaru.

⁹ Wawancara Dengan Bapak Zainudin Pengawas Pada Toko Indomaret Cabang Srikandi 6, Hari Sabtu Tanggal 15 April 2017 Bertempat Di Pekanbaru.

¹⁰ Wawancara Dengan Bapak Ilyas Muhammad Didit, Pramuniaga Pada Toko Indomaret SM amin 234, Pada Hari Rabu Tanggal 27 September 2017 Di Pekanbaru

D. KERANGKA TEORI

1. Konsep Perjanjian Kerja

a. Pengertian perjanjian kerja

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.¹¹

Sementara Subekti memberikan pengertian, dalam buku Adrian Sutedi, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar para pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus di taati oleh pihak lain.¹²

Mengenai perjanjian kerja juga dijelaskan oleh Imam Soepomo: "Bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah".¹³

b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Syarat sahnya perjanjian kerja, mengacu pada syarat sahnya perjanjian perdata pada umumnya, adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya Kesepakatan
- 2) Kecakapan Melakukan Perbuatan Hukum
- 3) Suatu hal tertentu
- 4) Causa yang halal

c. Unsur-unsur perjanjian kerja

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan, unsur-unsur hubungan kerja terdiri atas adanya pekerjaan, adanya perintah, dan adanya upah. Dari pengertian hubungan kerja yang kita ketahui, hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai tiga unsur, yaitu sebagai berikut :

1) Ada pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjnjikan(objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum, pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.¹⁴

2) Ada upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja, bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.¹⁵

3) Ada perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja, maksudnya pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha. Dalam praktinya, unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja/buruh, yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja.¹⁶

d. Jenis Perjanjian Kerja

Berdasarkan jangka waktu pengerjaannya perjanjian kerja di bagi atas dua macam yaitu:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)

¹¹ Pasal 1 angka 14 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹² Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009 hlm. 46.

¹³ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta: 1992, hlm. 52

¹⁴ Adrian Sutedi, *Op. Cit*, hlm 47

¹⁵ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta: 2012, hlm. 66

¹⁶ Adrian Sutedi, *Loc. Cit*

Perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu yang bersifat sementara.¹⁷

2) Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pada PKWTT ini dapat diisyaratkan adanya masa percobaan (maksimal tiga bulan). Pekerja/buruh yang dipekerjakan dalam masa percobaan upahnya harus tetap sesuai dengan standar upah minimum yang berlaku. Apabila PKWTT dibuat (maksudnya diperjanjikan) secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus diberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Apabila tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, ketentuan mengenai masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara lisan, apabila pekerja telah selesai melalui masa percobaan, pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja yang bersangkutan. Menurut Rocky Haller karyawan merupakan pekerja sewaan dan karyawan tidak termasuk pekerja sementara.¹⁸

2. Teori Perlindungan Hukum

Membicarakan perlindungan hukum terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara buruh dan majikan. Dalam hubungan buruh dan majikan, posisi buruh selalu subordinatif dengan majikan, hal ini merupakan akibat tidak seimbangannya kekuasaan ekonomi (yang akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik) yang melekat pada buruh dan pada majikan.¹⁹ Menurut Soepomo, “sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu”.²⁰

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subjek hukum dalam negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.²¹ Perlindungan hukum juga merupakan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh, sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengenyampingkan kepentingan pengusaha/majikan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu:²²

- a. Perlindungan ekonomis
- b. Perlindungan sosial
- c. Perlindungan Teknis

¹⁷ Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

¹⁸ Rocky Harrell, doing business as Rocky Harrell Farms, worker contract, Nos. 07 3057, 07–3199. Submitted: April 18, 2008. Filed: Aug. 28, 2008. Jurnal westlaw di akses melalui <https://1.next.westlaw.com/Document/I5abb8eba73bc11dd9876f446780b7bdc/View/FullText.html?navigationPath> = pada tanggal 5 oktober 2017 hlm 1

¹⁹ Dodi Haryono, *Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja Dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No 1 Agustus 2010, hlm 69-70

²⁰ Imam Soepomo, *Op. Cit*, hlm 7

²¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya: 1987, hlm. 105

²² Zainal Asikin, et. al., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta: 2010, hlm 97

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berisi tentang batasan-batasan tentang terminologi yang terdapat dalam judul dan ruang lingkup penelitian. Dari penelitian proposal ini yang berjudul “Implementasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja *Outsourcing* Yang Ditempatkan Pada Toko Indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru”

Berikut ini yang menjadi definisi dari berbagai istilah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Implementasi adalah Penerapan atau pelaksanaan²³
2. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang diikuti oleh subjek hukum dalam negara hukum, berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.²⁴
3. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²⁵
4. *Outsourcing* adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.²⁶
5. Indomaret adalah jaringan mini market yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m².²⁷
6. Kelurahan Delima adalah salah satu kelurahan di Kecamatan Tampan, Pekanbaru, Riau.²⁸
7. Pekanbaru adalah ibu kota dan kota terbesar di Provinsi Riau, Indonesia.²⁹

²³ KBBI

²⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya: 1987, hlm.105

²⁵ Pasal 1 angka 2, Undang-Undang No 13 Tahun 2003

²⁶ I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang: 2016, hlm. 73

²⁷ <https://id.m.wikipedia.org/wiki/Indomaret>, diakses tanggal, 20 April 2017

²⁸ https://id.m.wikipedia.org/wiki/_Delima,_Tampan_Pekanbaru

²⁹ https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kota_Pekanbaru, diakses tanggal 27 Juli 2017

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum sosiologis yang mana jenis penelitian ini lebih diarahkan pada suatu penelitian membahas tentang berlakunya hukum positif. Selain itu Soerjono Soekanto menambahkan bahwa dalam penelitian hukum sosiologis dapat berupa penelitian yang hendak melihat korelasi antara hukum dengan masyarakat dan mengidentifikasi hukum tidak tertulis yang berlaku pada masyarakat.³⁰

Dengan demikian, peneliti akan menggambarkan, menjelaskan dan menganalisis fakta-fakta hukum mengenai bentuk perlindungan hukum karyawan yang terdapat di Indomaret berdasarkan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang di ambil oleh peneliti bertempat di Kelurahan Delima, Kecamatan Tampan Pekanbaru.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek yang hendak diteliti berdasarkan lokasi penelitian yang telah ditentukan sebelumnya sehubungan dengan penelitian ini. Adapun yang dijadikan populasi dalam sampel ini adalah gerai Indomaret yang beroperasi di Kelurahan Delima Tampan Pekanbaru. Indomaret yang beroperasi di Kelurahan Delima berjumlah 4 (empat) gerai, dan setiap gerai mempekerjakan 2 (dua) orang pekerja *outsourcing*.

b. Sampel

Untuk mempermudah penulisan dalam melakukan penelitian maka penulis menentukan sampel dimana sampel adalah merupakan himpunan atau sebagian populasi yang dijadikan objek penelitian yang di anggap dapat mewakili keseluruhan populasi.

³⁰ Unri Press, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Pekanbaru: 2015

Dalam penetapan sampel, penulis menggunakan metode *purposive* yaitu menetapkan sejumlah sampel yang mewakili sejumlah populasi yang ada. Dari jumlah indomaret sebanyak 4(empat) gerai penulis mengambil 2(dua) gerai sebagai sampel, dan dari jumlah pekerja *outsourcing* di setiap indomaret yang berjumlah 8(delapan) orang, penulis mengambil 4 (empat) orang untuk di jadikan sampel. Untuk lebih jelasnya mengenai populasi dan sampel dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel. I.1
Populasi dan Sampel

No	Jenis Populasi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	Persentase (%)
1.	Pengawas Indomaret	1	1	50%
2.	Pekerja <i>Outsourcing</i>	8	4	50%
3	Jumlah Indomaret	4	2	50%
Jumlah		13	7	-

Sumber: Data Primer Olahan Tahun 2017

4. Sumber Data

Berdasarkan metode penelitian sosiologis maka dalam penelitian ini, sumber data yang penulis gunakan adalah :

- a. **Data Primer** adalah data yang penulis peroleh langsung dari responden dengan pengumpulan data dan mempergunakan wawancara, wawancara tersebut penulis ajukan kepada kepala area, kasir, paramuniaga pada Indomaret yang menjadi objek penelitian.
- b. **Data Sekunder** yaitu data yang diperoleh dari berbagai studi kepustakaan serta peraturan perundang undangan, buku-buku, literatur, serta pendapat para ahli yang berkaitan dengan judul penelitian ini yang terdiri dari:

- 1) **Bahan Hukum Primer** yaitu undang-undang yang berhubungan dengan penelitian antara lain, Kitab Undang-

Undang Hukum Perdata(KUHPerdata), Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- 2) **Bahan Hukum sekunder** yaitu buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang diteliti;
- 3) **Bahan Hukum Tertier** yaitu bahan hukum yang menggunakan kamus atau ensiklopedia, dalam Penelitian ini Menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Obervasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik wawancara nonstruktur, yang diartikan dengan peneliti melakukan wawancara dengan bebas menanyakan suatu hal kepada responden tanpa terikat dengan daftar pertanyaan. Dengan demikian peneliti bebas menentukan pertanyaan-pertanyaan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

c. Kajian Kepustakaan

Kajian kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengkaji, menelaah dan menganalisis literatur-literatur kepustakaan yang memiliki korelasi dengan permasalahan yang diteliti.

6. Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisa secara kualitatif artinya data yang berdasarkan uraian kalimat atau data tidak dianalisis dengan menggunakan statistik atau matematika ataupun sejenisnya, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau secara lisan dan perilaku nyata yang diteliti dan dipelajari sebagai suatu yang utuh. Untuk mendapatkan data sekunder, penulis melakukan studi kepustakaan Dalam penelitian ini

analisis yang dilakukan adalah analisis *kualitatif* yaitu dengan menguraikan secara deskriptif dari data yang diperoleh. Selanjutnya penulis menarik suatu kesimpulan secara *deduktif*, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum kepada hal-hal yang bersifat khusus.

II. PEMBAHASAN

A. Penerapan Perjanjian Kerja *Outsourcing* pada Toko Indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

1. Perjanjian Kerja pada Toko Indomaret

Pekerja/pegawai yang bekerja pada toko indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru di ikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat antara pihak pekerja dengan perusahaan *outsourcing* yang bersifat sementara atau kontrak, adapun isi atau muatan dalam perjanjian kerja tersebut sebagai berikut:

- a. Jenis perjanjian atau judul
- b. Tempat dan tanggal dibuatnya perjanjian
- c. Para pihak (pekerja dan pengusaha)
- d. Isi perjanjian berupa :
 - 1) Jangka waktu perjanjian
 - 2) Status, penempatan, tugas dan tanggung jawab
 - 3) Hari dan jam kerja
 - 4) Gaji pokok dan tunjangan
 - 5) Kewajiban pihak kedua
 - 6) Jaminan sosial
 - 7) Tunjangan hari raya
 - 8) Istirahat cuti
 - 9) Pengakhiran perjanjian
 - 10) Keadaan darurat
 - 11) Penutup
- f. Tanda tangan pihak pertama dan pihak kedua.

Jenis perjanjian kerja pada Indomaret adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian tersebut dibuat di jakarta sesuai tempat kedudukan PT.Albany Corona Lestari sebagai perusahaan *outsourcing*, pihak pertama pada perjanjian ini ialah PT.Albany corona Lestari dan pihak kedua yaitu pekerja itu sendiri.

2. Penerapan Perjanjian Kerja Pada Indomaret Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam hubungan kerja *outsourcing* dapat dipahami dari Pasal 65 ayat (6) dan (7) UU No.13 Tahun 2003 yaitu hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pemborong pekerjaan di atur dalam suatu perjanjian kerja secara tertulis antara pemborong pekerjaan dengan pekerja yang dipekerjakan yang dapat dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pasal 59 disebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk baru tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berkaitan dengan pekerjaan yang disebutkan di dalam ketentuan penjelasan Pasal 66 yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan lain apakah melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja yakni catering, pengamanan, transportasi, *cleaning service* dan usaha jasa penunjang di pertimbangan dan perminyakan masuk dalam kategori yang ditentukan di dalam Pasal 59 di atas. Menurut penulis, kedua ketentuan di atas tentang pekerjaan yang boleh di *outsourc* dengan penegasan dibuat dengan PKWT tidak sinkron karena dilihat dari sifat pekerjaan yang diserahkan melalui *outsourcing* tersebut justru pekerjaan yang secara terus menerus dibutuhkan dalam suatu perusahaan, karena bukan musiman, bukan produk baru, bukan selesai dalam sekali pengerjaan.

Pada PT.Indomarco Prismatama (indomaret) terdapat 2 (dua) bidang pekerjaan yang di *outsourcing* kan yaitu Kasir, Pramuniaga, yang mana kalau dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya ketiga pekerjaan tersebut merupakan bagian dari pekerjaan pokok dan pengerjaannya secara terus menerus, tentu ini tidak sesuai dengan Pasal 59 UU No 13 Tahun 2003. Untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai jenis pekerjaan yang dipekerjakan di indomaret penulis melakukan wawancara kepada bapak Zainudin yang menjabat sebagai Kepala Area indomaret Kelurahan Delima mengatakan bahwa jenis pekerjaan *outsourcing* yang dipekerjakan di indomaret adalah jabatan sebagai kasir dan jabatan pramuniaga yang tugas dan kewajibannya telah di atur oleh perusahaan.³¹

Dari dua bidang pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan pokok yang bersifat tetap, terus menerus, dan penyelesaiannya membutuhkan waktu paling lama 3 (tiga) tahun, oleh karna itu seharusnya pengaturan mengenai jenis pekerjaan yang boleh di *outsourcing*kan harus di atur melalui Peraturan Pemerintah atau peraturan pelaksana dibawahnya tidak dalam UU agar dalam penerapannya tidak kaku dan bertentangan satu sama lain.

B. Penerapan Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* yang ditempatkan pada Toko Indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru

1. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing*

Hukum adalah ketentuan dan tata tertib dari masyarakat, hukum tersebut dalam pelaksanaannya dapat dipaksakan dan bertujuan mencapai keadilan dan kepastian hukum, setiap yang melakukan, setiap yang melakukan keadilan harus melakukan keadilan terlebih dahulu.³²Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukan mereka yang lemah secara ekonomi. Disebutkan oleh Zainal Asikin yang dikutip oleh Khairani, yaitu:

³¹Wawancara dengan Bapak Zainudin, Kepala Area pada Toko Indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru, hari rabu 18 2017, bertempat di Indomaret Srikandi enam Delima Pekanbaru

³²Manufactures' Finance Co, "equality", *Jurnal West law*" Supreme Court of the United states, 1935, diakses melalui <https://lib.unri.ac.id/e-journal-e-book/>, pada tanggal 12 Desember 2017

"Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karna keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis".

Perlindungan hukum pekerja/buruh termasuk perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, dapat dilihat secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif maksudnya bahwa hak-hak normatif pekerja dijamin oleh peraturan perundang-undangan sehingga memberikan kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Sedangkan perlindungan represif, yaitu hak-hak pekerja/buruh yang merupakan sarana atau upaya pekerja/buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya yang sudah ditentukan dalam perundang-undangan sehubungan dengan adanya perselisihan, PHK, atau pelanggaran oleh pengusaha/perusahaan.

2. Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* pada Toko Indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru

Adapun penerapan perlindungan hukum pada toko indomaret di Kelurahan Delima Pekanbaru yaitu:

a. Bentuk dan Isi Perjanjian

Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis dan di setujui berdasarkan kesepakatan, memuat identitas, hak dan kewajiban para pihak. Secara keseluruhan perjanjian yang di buat oleh para pihak telah memenuhi syarat formil, dan telah sesuai dengan Pasal 51, 52 dan 54 UU No 13 Tahun 2003

b. Jenis Pekerjaan

Pekerjaan yang tersedia untuk pekerja *outsourcing* di indomaret ialah sebagai, Kasir, Pramuniaga. Guna untuk mendapatkan informasi yang jelas penulis melakukan wawancara kepada bapak Rafi yuldani sebagai pramuniaga beliau mengatakan bahwa dia diterima sebagai pekerja di indomaret mengisi jabatan sebagai pramuniaga dengan jangka waktu kontrak selama 12 bulan.³³

³³ Wawancara dengan bapak Rafi yuldani Pramuniaga di indomaret Delima 1 di Kelurahan Delima

Tabel. 4.1
Penerapan Perlindungan Hukum
Tenagakerja *Outsourcing* yang Ditempatkan
Pada Toko Indomaret di Kelurahan Delima
Pekanbaru, ditinjau berdasarkan Undang-
undang No 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan

No	Unsur	Pengaturan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	Praktik	Ket
1	Bentuk dan Isi Perjanjian	Tertulis dan berdasarkan kesepakatan kesepakatan serta memuat identitas, hak dan kewajiban para pihak (Pasal 51, 52 dan 54 UU No.13 Thn 2003)	Perjanjian dibuat secara tertulis, disetujui berdasarkan kesepakatan dan memuat identitas, hak dan kewajiban para pihak	Sesuai
2	Jenis Pekerjaan	Pekerjaan yang sekali selesai dan sifatnya sementara (Pasal 59 ayat 1 UU No 13 Thn 2003)	Pekerjaan pokok dan bersifat tetap seperti: Merchandicer, kasir dan pramuniaga	Belum sesuai
3	Harian dan Jam Kerja	40 jam dalam satu minggu (Pasal 77 ayat 2 UU No 13 Thn 2003)	Melebihi jam kerja normal (tidak mendapatkan hak upah kerja lembur)	Belum sesuai
4	Jam istirahat	Setengah jam setelah bekerja selama 4 jam (Pasal 79 ayat 2 UU No 13 Thn 2003)	Menyesuaikan keadaan toko (kondisional) dan secara bergantian	Sesuai
5	Jaminan Ketenagakerjaan	Pekerja/buruh berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UU No 13 Thn 2003)	BPJS (jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun)	Sesuai
6	Hak Mendapat kan Upah	Memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak (Pasal 88 UU No 13 Thn 2003)	Mendapatkan upah setiap bulan sesuai UMR	Sesuai

Sumber: Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pekanbaru, hari rabu 18 Desember 2017, bertempat di Kelurahan Delima

Berdasarkan keterangan yang penulis terima dari pihak indomaret penulis mengemukakan pendapat bahwa semua ini berkaitan dengan kepentingan perusahaan, perusahaan dalam hal ini tidak mau rugi oleh karna itu perusahaan mengambil kebijakan yang terkadang bertentangan dengan hukum dan melanggar hak para pekerja, disini secara tidak langsung pekerja dirugikan walaupun posisi pekerja tidak seimbang dengan pengusaha sehingga mau tidak mau pekerja terima saja kebijakan perusahaan yang seperti ini.

Penulis beranggapan pengaturan *outsourcing* ini belum begitu jelas dalam UU Ketenagakerjaan, dapat dilihat pada tidak adanya pengertian tentang perjanjian penyedia jasa pekerja dan perjanjian pemborongan di dalam ketentuan umum atau Pasal 1 yang biasanya memuat pengertian tentang semua materi dalam suatu UU, sehingga dalam praktiknya sehari-hari di kenal dengan *outsourcing* yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dengan alih daya. Pada bagian akhir tidak adapengaturan mengenai sanksi bagi yang melanggar Pasal 65,66 UU Ketenagakerjaan padahal banyak materi yang seharusnya diatur dengan sanksi agar penegakan hukum terhadap ketentuan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

Dari sisi hubungan kerja pengaturannya menimbulkan keaburan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 65 yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat dilakukan atas perintah langsung atau tidak langsung dari perusahaan pemberi kerja, hal ini tentu menimbulkan pertanyaan, perintah langsung kepada pemborong pekerjaan atau pekerja, Kalau kepada pekerja hal itu tidak mungkin karena pekerja hanya mempunyai hubungan hukum dengan penerima pemborongan pekerjaan. Selain itu adanya ketentuan selanjutnya yang mengatur bahwa hubungan kerja yang ada pada awalnya antara penerima borongan pekerjaan dengan pekerja akan beralih menjadi hubungan antara pekerja dengan pemberi

kerja, ketentuan tersebut menimbulkan kekacauan karna akan menimbulkan pernyataan apa yang menjadi dasar hubungan kerja tersebut. Kemudian ketentuan Pasal 66 yang mengharuskan adanya hubungan kerja antara pekerja dengan penyedia jasa pekerja padahal pekerjaan ada pada perusahaan pemberi kerja.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil wawancara dan keterangan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja dan perusahaan penyedia jasa pekerja merupakan perjanjian kerja waktu tertentu, bentuk perjanjian yang dibuat sudah memenuhi syarat formil yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, pada umumnya bentuk perjanjian yang dibuat kedua belah pihak sudah sesuai dengan Pasal 55 ayat 1 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hanya saja ada beberapa dari muatan dari isi perjanjian kerja yang masih bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, seperti pada Pasal 2 ayat (1) berkaitan dengan jenis pekerjaan, tugas dan tanggung jawab pekerja.
2. PT. Indomarco Prismatama sebagai Perusahaan penyedia pekerjaan dan PT. Albany Corona sebagai Perusahaan penyedia jasa pekerja (*Outsourcing*) dalam menerapkan perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* belum secara sepenuhnya memberikan perlindungan kepada pekerjanya terbukti dengan masih adanya hak-hak pekerja yang dilanggar, seperti perlindungan waktu kerja dan kebijakan perusahaan melakukan proses pemagangan kepada pekerja belum sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Pasal 58 ayat(1) dan (2), tentunya secara tidak langsung ini merugikan bagi pihak pekerja itu sendiri.

B. Saran

Berdasarkan atas pembahasan yang sebelumnya, maka yang menjadi saran bagi penulis adalah:

1. Penulis berharap kedua belah pihak terutama pihak perusahaan agar dalam penerapan perjanjian kerja ini harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar terciptanya keadilan bagi kedua belah pihak, dan bagi pemerintah melalui dinas terkait agar dapat lebih aktif lagi dalam melakukan pengawasan kepada perusahaan terutama pada perusahaan Indomarco Prismatama dan Perusahaan Albany Corona Lestari berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja, agar hak dan kewajiban kedua belah pihak bisa terjamin.
2. Perusahaan Albany Corona Lestasi sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja tetap harus memerhatikan hak-hak pekerja yang ditempatkan pada toko Indomaret, supaya perlindungan hukum mengenai hak-hak pekerja yang dibuat dalam perjanjian kerja terpenuhi dan memperhatikan kesejahteraan pekerja. Penulis juga berharap agar segera ada aturan yang mengatur secara khusus untuk sistem *outsourcing* di Indonesia agar penyelenggaraan sistem ini sesuai dengan aturan hukum dan para pekerja juga mendapatkan payung hukum yang kuat, karna aturan yang ada belum mengatur sedemikian rupa tentang sistem ini oleh karna lemahnya hukum yang mengatur mengakibatkan minimnya perlindungan yang diberikan kepada pekerja, dan banyak terjadinya permasalahan tentang Ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Asikin, Zainal, Agusfian dkk, 2010, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Hadjon, Philipus M, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya.
- Putu budiarta, I Nyoman, 2016, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Soepomo, Iman, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djembatan, Jakarta.

B. Kamus/Jurnal

Dodi Haryono, “*Tinjauan Yuridis terhadap Hak-hak Pekerja dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri*”, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Riau, Edisi 1, No 1 Agustus 2010.

Manufactures’ Finance Co, “equality”, *Jurnal West law*” Supreme Court of the United states, Fakultas Hukum Universitas Riau.

Leli Joko Suryono, *Kedudukan Dan Penerapan Klausula Baku Dalam Perjanjian Kerja Di Indonesi*, Jurnal Media Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Vol 18, No 1 Juni 2011, hlm. 35

Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2007, Edisi Baru, Pustaka Phoenix.

Harrell Rocky, *doing business as Rocky Harrell Farms, worker contract, Nos. 07 3057, 07–3199*. Submitted: April 18, 2008. Filed: Aug. 28, 2008. Jurnal westlaw.

R. Cohen Michael, *Outsourcing agreement, Jurnal Westlaw*, Fakultas Hukum Universitas Riau

Thomson, West 29 No. 18 Quinlan, text of Workers’ Compensation Workers Bulletin. 12 Bulletin of Workers’ Compensation Law, “*Challenging claims in question Learning from the experiences of others*”. September 15, 2006. Jurnal Westlaw, Fakultas Hukum Universitas Riau.

USCA, “*The Contract Team Indicated*”, *Jurnal Wets Law*”, 2011, Fakultas Hukum Universitas Riau

Yundri, *Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Outsourcing (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tangkas yang Dipekerjakan Pada Perusahaan Lain)*, Jurnal Hukum, Program Studi Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya, Vol.VII, No 2 Juni 2009, hlm. 86b.

C. Peraturan PerUndang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selanjutnya disebut Kepmen 100/2004.

D. Website

<https://id.m.wikipedia.org/wiki/Indomaret>, diakses tanggal, 20 April 2017.

<http://berita-hot-kekinian.blogspot.co.id/2016/04/ternyata-perusahaan-yang-menahan-ijazah.html>, diakses tanggal 15 April Tahun 2017

http://id.wikipedia.org/wiki/kota_Pekanbaru, diakses tanggal 27 Juli 2017

https://id.m.wikipedia.org/wiki/_Delima,_Tampan_Pekanbaru