

# **TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENYEDIA JASA PEKERJA TERHADAP PERBUATAN MELAWAN HUKUM YANG DILAKUKAN OLEH PEKERJA**

Oleh : Janter Nelson Panjaitan

Pembimbing : Dr. Maryati Bachtiar, SH.,M.Kn

Dasrol, SH.,M.H

Alamat : Jalan Sekuntum, Perum. Sekuntum Permai No. 14B, Kelurahan Delima, Kecamatan Tampan, Pekanbaru-Riau

Email : *janternelson89@gmail.com*

*janter\_nelson@yahoo.com*

## **ABSTRACT**

With the outsourcing system is the cause that there are three parties to the employment relationship between the service provider company workers with workers, service providers working with the provider of the work, and also work with a provider of their own workers. This will lead to different responsibilities with employment system in general. Where there is the service provider of workers who are responsible for their employees.

This poses a problem in the case when the worker committed an unlawful act that could harm others either where he was employed, as well as to the injured party in the case of workers committed an unlawful act within the scope of the employment relationship and other aspects of its work. In this case the service provider may be requested worker accountability for actions undertaken by workers who are under its responsibility. In accordance with Article 1367 of the Civil Code which states unequivocally that "a loss not only responsible for his own actions caused but also for the losses caused by the act of those who become dependents ... employers and people who lift others to represent their affairs , is responsible for damages caused by their servants or subordinates in performing assigned work on those itu. Adapun is the goal of this research paper is to determine how corporate responsibility work services providers against illegal actions carried out by the workers, and also how legal consequences for workers who committed an unlawful act.

From the discussion the authors that the company responsible for the employees who do all the unlawful acts were committed within the scope of the employment relationship and other aspects of its work. This liability may be criminal liability and civil. Legal consequences for workers who committed an unlawful act can also be in the form of criminal and civil, in addition of the sanctions provided for in the relevant legislation as well as contained in the partnership agreement between the service provider company with employed workers. Advice authors need for special scrutiny of the nature of government in this case labor supervisor in this case. Because aside from these systems are still new to the Indonesian community in practice often be one of the ways the company to earn greater profits.

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sistem outsourcing semakin tahun semakin berkembang dan diminati. Hal ini dapat dilihat dari semakin banyaknya perusahaan-perusahaan yang berorientasi di sisi pendirian perusahaan outsourcing, dan disisi lain semakin banyak perusahaan-perusahaan yang menerima pekerja dari perusahaan yang berorientasi

dalam bidang penyedia pekerja. Sistem ini memiliki keuntungan dan kekurangan, dimana keuntungannya adalah pekerja yang ditempatkan di perusahaan yang membutuhkan pekerja telah dilatih dan siap untuk di tempatkan di perusahaan yang membutuhkan pekerja. Keuntungan bagi perusahaan penyedia jasa, bahwa perusahaan itu akan menerima keuntungan

dari perusahaan yang membutuhkan pekerja, dan bagi perusahaan yang membutuhkan pekerja, perusahaan tersebut tidak membutuhkan waktu lama untuk mencari pekerja di sektor yang dibutuhkan. Kekerungan sistem outsourcing ini sangat terlihat pada sisi pekerjaannya, dimana pekerja mendapat upah bukan dari perusahaan dimana ia ditempatkan, melainkan ia mendapatkan upah dari perusahaan penyedia jasa yang menempatkan ia bekerja di perusahaan tersebut.

Dengan adanya sistem outsourcing ini maka menimbulkan adanya tiga pihak terkait hubungan kerja yaitu antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja, perusahaan penyedia jasa pekerja dengan perusahaan penyedia pekerjaan, dan juga perusahaan penyedia pekerjaan dengan pekerja sendiri. Hal ini akan menimbulkan pertanggungjawaban yang berbeda pula dengan sistem ketenagakerjaan pada umumnya. Dimana ada pihak penyedia jasa pekerja yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Artinya perusahaan penyedia jasa pekerja dalam menempatkan pekerjaannya diperusahaan penyedia pekerjaan bertanggung jawab terhadap pekerja tersebut. Pekerja yang ditempatkan pada perusahaan penyedia pekerjaan tidak menjadi tanggung jawab dari pada perusahaan penyedia pekerjaan, atau dalam arti lebih umumnya pekerja tersebut bukan bekerja pada perusahaan penyedia pekerjaan, dan juga bukan karyawan atau pekerja perusahaan penyedia pekerjaan, melainkan bekerja dan karyawan atau pekerja bagi perusahaan penyedia jasa pekerja itu sendiri.

Hal ini menimbulkan permasalahan dalam hal ketika pekerja tersebut melakukan perbuatan melawan hukum yang dapat merugikan pihak lain baik dimana dia dipekerjakan, maupun bagi pihak yang dirugikan dalam hal pekerja melakukan perbuatan melawan hukum

dalam lingkup hubungan kerja dan aspek-aspek kerjanya. Dalam hal ini perusahaan penyedia jasa pekerja dapat dimintakan pertanggung jawaban terhadap perbuatan yang dilakukan oleh pekerja yang merupakan dibawah tanggung jawabnya. Sesuai dengan pasal 1367 KUHPerdara yang menyatakan dengan tegas bahwa “seorang tidak hanya bertanggungjawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya...majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka, bertanggungjawab atas kerugian yang disebabkan oleh pelayan atau bawahan mereka dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan pada orang-orang itu” untuk mengetahui bagaimana letak pertanggung jawaban dari pengusaha tersebut maka penulis tertarik mengangkat penelitian yang diberi judul **“Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja”**

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan penyedia jasa akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan pekerja?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum?

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis tetapkan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui tanggung jawab perusahaan penyedia jasa akibat perbuatan melawan hukum yang dilakukan pekerja.

- b. Untuk mengetahui akibat hukum terhadap pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum.

## 2. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu syarat dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Riau, Pekanbaru guna memperoleh gelar Sarjana Hukum.

### 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi masyarakat, Hasil karya penulis ini diharapkan dapat memberikan wacana baru bagi masyarakat luas, khususnya yang terkait dengan letak pertanggungjawaban pengusaha terhadap pekerja dalam hal pekerja melakukan perbuatan melawan hukum dalam hubungan kerja.
- b) Bagi tenaga kerja Hasil karya penulis ini dapat bermanfaat menjadi referensi dalam mengetahui apa yang menjadi hak-hak dan juga kewajibannya dimuka hukum, khususnya hukum ketenagakerjaan.
- c) Bagi perusahaan atau pengusaha Hasil karya penulis ini juga dapat bermanfaat dalam kaitannya mengetahui apa yang menjadi tanggung jawabnya ketika pekerja melakukan perbuatan melawan hukum.

## D. Kerangka Teoritis

### 1. Teori Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja merupakan dasar terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.<sup>1</sup> Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan

kewajiban para pihak.<sup>2</sup> Perjanjian kerja ditandai dengan adanya suatu pekerjaan yang diperjanjikan oleh para pihak, dan dalam pelaksanaannya didasarkan pada adanya suatu perintah kerja dari pihak majikan/pengusaha.

Adapun yang menjadi syarat-syarat perjanjian kerja berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.<sup>3</sup> Syarat-syarat perjanjian kerja dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil diatur dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Syarat materil dari perjanjian kerja berdasarkan pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibuat atas dasar:<sup>4</sup>

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban; umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### 2. Teori Tanggung Jawab

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: "seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang

---

<sup>1</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta:2007, Hal. 41

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

bertentangan.<sup>5</sup> Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa:<sup>6</sup> Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (*negligence*); dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (*culpa*), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan..

Hans Kelsen selanjutnya membagi mengenai tanggung jawab terdiri dari:<sup>7</sup>

- a) Pertanggungjawaban individu yaitu seorang individu bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri;
- b) Pertanggungjawaban kolektif berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain
- c) Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian;
- d) Pertanggung jawaban mutlak yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.

### 3. Teori Tentang Perusahaan

Mengenai pengertian perusahaan ini secara ilmiah terdapat beberapa pendapat, diantaranya adalah:<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Hans Kelsen sebagaimana diterjemahkan oleh Somardi, *General Theory Of Law and State, Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, Hal. 81

<sup>6</sup> *Ibid.*, Hal.83

<sup>7</sup> Hans Kelsen sebagaimana diterjemahkan oleh Raisul Mutaqien, *Teori Hukum Murni*, Nuansa & Nusamedia, Bandung, 2006, Hal. 140

- a) Menurut pemerintah Belanda perusahaan ialah keseluruhan perbuatan, yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.
- b) Menurut Molengraff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.

Adapun yang menjadi pengertian secara umum perusahaan adalah segala bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus menerus, bekerja, berada dan didirikan di wilayah Negara Indonesia dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba.

Apabila didasarkan atas kegiatan utama yang dijalankan, secara garis besar jenis perusahaan dapat digolongkan:<sup>9</sup>

- a) Perusahaan jasa adalah perusahaan yang kegiatannya menjual jasa. Contoh dari perusahaan semacam ini adalah kantor akuntan, pengacara, tukang cukur, dan lain-lain.
- b) Perusahaan dagang adalah perusahaan yang kegiatan utamanya membeli barang jadi dan menjual kembali tanpa melakukan pengolahan. Contohnya adalah dealer, toko-toko kelontong, toko serba ada, dan lain-lain.
- c) Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang kegiatan mengolah bahan baku menjadi barang jadi dan kemudian menjual bahan jadi tersebut. Contohnya pabrik sepatu, pabrik roti, dan lain-lain.

---

15 <sup>8</sup>H.M.N. Purwosutjipto., *Op.Cit.*, halaman

<sup>9</sup><http://Godam64>, "Bentuk, Jenis dan Macam Badan Usaha", melalui *organisasi.org*, diakses pada tanggal 10 Februari 2012.

#### 4. Teori Tentang Perbuatan Melawan Hukum

Istilah *onrechtmatigedaad* dalam bahasa Belanda lazimnya mempunyai arti yang sempit, yaitu arti yang dipakai dalam Pasal 1365 *Burgerlijk Wetboek* (BW). Untuk selanjutnya akan digunakan istilah Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerd.) sebagai pengganti BW. Pasal ini diartikan berbeda-beda di antara ahli hukum, ada yang mengartikannya sebagai Perbuatan Melanggar Hukum dan ada pula yang mengartikannya sebagai Perbuatan Melawan Hukum.

Perbuatan melanggar hukum tidak hanya perbuatan yang langsung melanggar hukum, melainkan juga perbuatan yang secara langsung melanggar peraturan lain dari pada hukum, akan tetapi dapat dikatakan secara langsung telah melanggar kesusilaan, agama, atau sopan santun, juga yang mengguncang neraca keseimbangan dalam masyarakat<sup>10</sup>

R. Wirjono Prodjodikoro mengartikan kata *onrechtmatigedaad* sebagai perbuatan melanggar hukum.<sup>11</sup> Menurutnya kata “perbuatan” dalam rangkaian kata-kata “perbuatan melanggar hukum” dapat diartikan positif melainkan juga negatif, yaitu meliputi juga hal yang orang dengan berdiam diri saja dapat dikatakan melanggar hukum karena menurut hukum seharusnya orang itu bertindak. Perbuatan negatif yang dimaksudkan bersifat “aktif” yaitu orang yang diam saja, baru dapat dikatakan melakukan perbuatan hukum, kalau ia sadar, bahwa ia dengan diam saja adalah melanggar hukum.

Maka yang bergerak bukan tubuhnya seseorang itu, melainkan pikiran dan perasaannya. Jadi unsur bergerak dari pengertian “perbuatan” kini pun ada. Perkataan “melanggar” dalam rangkaian kata-kata “perbuatan melanggar hukum”

yang dimaksud bersifat aktif, maka menurut beliau perkataan yang paling tepat untuk menerjemahkan *onrechtmatigedaad* ialah perbuatan melanggar hukum karena istilah perbuatan melanggar hukum menurut Wirjono Prodjodikoro ditujukan kepada hukum yang pada umumnya berlaku di Indonesia dan yang sebagian terbesar merupakan hukum adat.<sup>12</sup>

Subekti juga menggunakan istilah perbuatan melanggar hukum dalam menerjemahkan BW, ini bisa dilihat pada terjemahan bahasa Indonesia untuk Pasal 1365.<sup>13</sup> Terminologi “perbuatan melawan hukum” antara lain digunakan oleh Mariam Darus Badruzaman, dengan mengatakan: “Pasal 1365 KUHPerd. menentukan bahwa setiap perbuatan yang melawan hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain mewajibkan orang karena salahnya menimbulkan kerugian ini mengganti kerugian tersebut. Selain itu istilah yang sama juga digunakan oleh M.A. Moegni Djojodirjo dalam bukunya yang berjudul Perbuatan Melawan Hukum. Hal-Hal Yang Menghilangkan Sifat Melawan Hukum Seperti halnya dalam hukum Pidana, demikian pula dalam hukum perdata, adakalanya terdapat hal-hal yang menghilangkan sifat melawan hukum (alasan pembenar). Rosa Agustina menyatakan ada 4 hal yang pada umumnya telah lazim sebagai alasan pembenar yaitu :<sup>14</sup>

a) *Keadaan memaksa (overmacht);*

Pengertian dari *overmacht* ialah salah satu paksaan/dorongan yang datangnya dari luar yang tak dapat dielakkan atau harus dielakkan. *Overmacht* adakalanya merupakan alasan pembenar dan adakalanya alasan pemaaf, hal ini karena keadaan *overmacht* mempunyai sifat yang berbeda dan tidak harus menimbulkan akibat yang sama.

<sup>10</sup> Jurnal Ilmiah *Perbuatan Melanggar Hukum*

Viyantri Putri Widyatama, hlm 9

<sup>11</sup> Wirjono Prodjodikoro, *Perbuatan Melanggar Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2000, hlm. 1

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 2

<sup>13</sup> Subekti dan Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2002, Cet. Ke-32, hlm. 346

<sup>14</sup> *Ibid*

*Overmacht* memiliki bentuk tertentu, yaitu *noodtoestand* yang timbul disebabkan oleh konflik kewajiban-kewajiban. Terdapat *noodtoestand* apabila kewajiban untuk tidak melakukan suatu perbuatan karena melawan hukum ditiadakan oleh suatu kewajiban lain atau suatu kepentingan yang lebih tinggi tingkatnya. *Overmacht* dapat bersifat mutlak (*absolut*) atau relatif. Disebut mutlak apabila setiap orang dalam keadaan terpaksa harus melakukan perbuatan yang pada umumnya merupakan perbuatan melawan hukum, sedangkan disebut relatif apabila seseorang melakukan perbuatan melawan hukum oleh karena suatu keadaan, di mana ia terpaksa melakukan perbuatan tersebut daripada mengorbankan kepentingan sendiri dengan risiko yang sangat besar.

b) *Pembelaan darurat atau terpaksa (noodweer)*;

Di dalam pembelaan terpaksa, seseorang melakukan perbuatan yang terpaksa untuk membela diri sendiri atau orang lain, kehormatan atau barang terhadap serangan yang tiba-tiba yang bersifat melawan hukum. Setiap orang yang diserang orang lain berhak untuk membela diri. Jika dalam pembelaan tersebut, ia terpaksa melakukan perbuatan melawan hukum, maka sifat melawan hukum dari perbuatan tersebut menjadi hilang. Untuk menentukan bahwa perbuatan tersebut merupakan bela diri, harus ada serangan yang ditujukan kepadanya dan pembelaan diri tidak boleh melampaui batas. Oleh karena diserang dengan golok, untuk membela diri maka orang tersebut menggunakan tongkat dan dipakai memukul tangan si penyerang, sehingga tangannya patah. Dalam hal ini perbuatan tersebut tidak

merupakan perbuatan melawan hukum.

c) *Melaksanakan Ketentuan Undang-Undang* Perbuatan tidak merupakan perbuatan melawan hukum apabila perbuatan itu dilakukan karena melaksanakan undang-undang. Polisi yang menahan seseorang dan merampas kemerdekaannya; hakim yang menghukum terdakwa; panitera yang melakukan sitaan tidak melakukan perbuatan melawan hukum.

d) *Melaksanakan Perintah Atasan*

Perbuatan orang yang melakukan perintah atasan yang berwenang, bukan merupakan perbuatan melawan hukum. Perintah atasan hanya berlaku sebagai alasan pembenar bagi orang yang melaksanakan perintah tersebut. Tidak menutup kemungkinan, bahwa pemerintah atau penguasa yang memberi perintah tersebut bertindak melawan hukum. Di dalam praktek, alasan pembenar ini tidak begitu penting karena biasanya penguasa yang digugat dan bukan pegawai yang melakukan perbuatan tersebut.

## E. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penulisan penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilakukan terhadap asas-asas hukum dan taraf sinkronisasi hukum.<sup>15</sup> Penelitian ini juga bersifat deskriptif analisis karena dari hasil penelitian ini diharapkan diperoleh data yang menggambarkan secara menyeluruh, jelas dan sistematis mengenai tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja terhadap perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja. Bersifat analisis karena dari data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis terhadap berbagai aspek

---

<sup>15</sup> Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta:1997, Hal. 41-42.

yang diteliti, sehingga hasil analisis dapat mengungkapkan masalah yang timbul berkenaan dengan judul penelitian ini.

Penelitian ini juga dapat diartikan sebagai penelitian hukum kepustakaan, karena menjadikan bahan kepustakaan sebagai tumpuan utama. Yang menjadi analisa penulis dalam hal ini adalah tentang Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Terhadap Pembuatan Melawan Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja. Jika dilihat dari sifat penelitiannya, maka jelas penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan hasil penelitian tersebut.

## 2. Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diambil dari kajian kepustakaan. Berdasarkan kekuatan mengikatnya data tersebut terdiri dari :

- a) Data Primer adalah data yang digunakan oleh penulis berasal dari perjanjian kerja PT ISS dengan karyawannya.
- b) Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui kepustakaan yang mendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari bahan-bahan pustaka melalui perpustakaan, dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan, yurisprudensi dan karya-karya ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Menurut Soerjono Soekanto, data sekunder dibedakan menjadi tiga bagian.<sup>16</sup>

- 1) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang bersifat mengikat atau yang sangat berhubungan erat dengan permasalahan yang akan diteliti, yang terdiri dari:

1. KUHPerdata (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata);

2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

3. Dan pengaturan-pengaturan yang berkaitan lainnya.

- 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan atau keterangan hal-hal yang telah diteliti pada bahan-bahan hukum primer, bahan hukum primer terdiri dari:

1. Berbagai bahan pustaka atau literatur;
2. Bahan-bahan dari hasil seminar dan artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti;
3. Bahan-bahan dari hasil penelitian sebelumnya.

- 3) Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari:

1. Kamus hukum;
2. Kamus Hukum Indonesia;
3. Black Law Dictionary.

## 3. Teknis dan Analisis Bahan Hukum

Teknis analisis bahan hukum yang telah terkumpul dari studi kepustakaan selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yang artinya data-data yang sudah penulis teliti akan diuraikan dan disajikan dalam bentuk kalimat yang mudah untuk dipahami dengan memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta pendapat para ahli atau sarjana.<sup>17</sup>

Dan pada akhirnya akan ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke khusus. Dimana dalam mendapatkan suatu kesimpulan dimulai dengan melihat faktor-faktor yang nyata dan diakhiri dengan penarikan suatu kesimpulan yang juga merupakan fakta

---

<sup>16</sup> Soejono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta: 2006, Hal 9.

---

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, op. cit., hal.32.

dimana kedua fakta tersebut dijumpai oleh teori-teori.<sup>18</sup>

#### 4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari dokumen berkas Perjanjian kerja PT ISS dan karyawannya, dan selanjutnya menguraikan dalam bentuk kalimat yang terang dan rinci, kemudian membandingkan dengan teori-teori hukum dan pendapat para ahli, barulah ditarik kesimpulan dengan menggunakan metode induktif. Metode induktif yaitu yaitu metode berfikir yang menarik suatu kesimpulan dari suatu pernyataan yang bersifat khusus menjadi suatu pernyataan yang bersifat umum.

#### F. Pembahasan

##### 1. Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Yang Dilakukan Oleh Pekerja

###### A. Tanggung Jawab Hukum

Sebuah konsep yang berhubungan dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggung jawab (pertanggung jawaban) hukum. Tanggung jawab menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Berkewajiban menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya, atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya<sup>19</sup>. Ridwan Halim mendefinisikan tanggung jawab hukum sebagai sesuatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab hukum diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Tanggung jawab Hukum adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

---

<sup>18</sup> Aslim Rasyad, *Metode Ilmiah, Persiapan bagi peneliti*, UNRI Press, Pekanbaru: 2005, Hal. 20.

<sup>19</sup> <http://www.wikipidie.com> diakses pada tanggal 7 februari 2013

Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya

Tanggung jawab (*responsibility*) merupakan suatu refleksi tingkah laku manusia. Penampilan tingkah laku manusia terkait dengan kontrol jiwanya, merupakan bagian dari bentuk pertimbangan intelektualnya atau mentalnya.

##### B. Tanggung Jawab Perusahaan Penyedia Jasa

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dapat dimintai pertanggungjawaban terhadap perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja baik dalam bentuk pertanggungjawaban secara perdata maupun secara pidana.

Secara perdata, dimana ketika terjadi perbuatan melawan hukum yang dilakukan pekerja sehingga mengakibatkan terjadinya kerugian bagi pihak lain selama dalam hal kaitannya dengan hubungan kerja perusahaan penyedia tenaga kerja dapat dimintai pertanggungjawaban akan akibat perbuatan pekerja. Dimana pekerja hanya memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia pekerja bukan dengan perusahaan tempat dimana dia bekerja.

Adapun yang menjadi dasar hukum perusahaan penyedia tenaga kerja dapat dimintai pertanggung jawaban adalah terletak pada Pasal 1367 KUHPerdara dimana disebutkan bahwa seorang atau siapapun baik manusia maupun perusahaan atau badan hukum tidak hanya bertanggungjawab, atas kerugian yang disebabkan perbuatannya sendiri, melainkan juga atas kerugian yang disebabkan perbuatan-perbuatan orang-orang yang menjadi tanggungannya atau disebabkan barang-barang yang berada dibawah pengawasannya.

Dalam hal ini pekerja merupakan tanggung jawab perusahaan penyedia tenaga kerja, hal ini dibuktikan dengan perjanjian antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja dimana secara langsung pekerja merupakan

tanggung jawab perusahaan penyedia pekerja dalam hubungan pekerja bekerja diperusahaan penerima pekerja atau pemberi kerja dan dalam prosesnya juga merupakan dibawah pengawasannya.

### **C. Kasus Perbuatan Melawan Hukum**

Kasus yang saat ini sedang hangat-hangatnya diperbincangkan adalah kasus pelecahan seksual atau sodomi terhadap beberapa murid-murid Taman Kanak-kanak (TK) disalah satu sekolah yang bertaraf internasional yang terletak di Jakarta yaitu *Jakarta International School* (JIS) yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan oleh PT.ISS di sekolah tersebut sebagai petugas kebersihan. PT.ISS adalah salah satu perusahaan yang cukup dipercaya selama ini oleh perusahaan-perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang sudah siap pakai atau mempunyai kompetensi dalam bidang tertentu sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan penyedia kerja. Ada alasan-alasan tersendiri bagi setiap perusahaan lebih memilih PT. ISS sebagai penyedia tenaga kerja khusus yang berkaitan dengan petugas kebersihan, satpam, supir dan lain-lain yang tidak berhubungan dengan kegiatan inti perusahaan dari perusahaan tersebut, salah satu yang menjadi alasannya adalah kepercayaan publik selama ini terhadap PT. ISS yang mengklaim bahwa perusahaan mereka adalah perusahaan terbaik selama ini dalam hal penyalur tenaga kerja dan sudah memiliki banyak cabang di seluruh dunia.

Namun hal itu tidak menjamin kualitas moral dari pada pekerjanya, terbukti dalam kasus ini terdapat kasus yang sangat memalukan bagi pihak PT. ISS bahkan juga bagi JIS sendiri. Memang kasus ini tidak murni menjadi kesalahan PT.ISS saja, pihak JIS juga ikut bertanggung jawab akan peristiwa ini. Dimana terdapat banyak kejanggalan yang ditemukan penyidik dalam menangani kasus ini.

Kasus ini dapat menjadi salah satu contoh bagaimana letak tanggung jawab PT. ISS selaku penyedia jasa tenaga kerja disamping para pihak yang lainnya. Berdasarkan perjanjian kerja yang telah dibuat secara baku oleh PT ISS, maupun surat persetujuan, surat pernyataan, dan etika bekerja, yang penulis dapatkan dari kantor perwakilan PT.ISS di pekanbaru tidak ada disebutkan pelepasan tanggung jawab PT. ISS selaku penyedia jasa tenaga kerja, jika dikemudian hari pekerja yang ditempatkan di suatu perseroan terbatas ataupun pada tempat lainnya melakukan perbuatan melawan hukum. Artinya bahwa PT. ISS selaku perusahaan yang bertanggung jawab terhadap pekerja yang ditempatkannya di JIS sebagai petugas kebersihan dapat diminta pertanggung jawabannya baik dari sisi perdata maupun pidananya hal ini sesuai juga dengan ketentuan pasal 1367 KUHperdata yang pada intinya menyatakan, seorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan perbuatannya saja, tetapi juga perbuatan orang lain yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini relevan dengan status pekerja tersebut yang juga merupakan tanggung jawab PT.ISS.

### **2. Akibat Hukum Bagi Pekerja Yang Melakukan Perbuatan Melawan Hukum**

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan industrial, termasuk juga pranata-pranata yang wajib dipenuhi oleh masing-masing pihak. Setiap pihak baik pekerja maupun pengusaha wajib melaksanakan apa yang menjadi ketentuan atau aturan yang sudah ditetapkan lewat undang-undang maupun peraturan terkait, disamping itu para pihak juga harus melaksanakan apa yang sudah menjadi kesepakatan yang dituangkan lewat perjanjian kerja bersama antara perusahaan penyedia pekerjaan dengan pekerja bahkan secara khusus terhadap pekerja, dimana setiap pekerja pasti diperhadapkan dengan peraturan perusahaan yang merupakan

aturan khusus yang dimiliki oleh perusahaan dan wajib untuk dilaksanakan oleh pekerja secara khusus. Ketika hal yang sebagaimana dipaparkan di atas dilanggar, maka setiap pihak yang melanggar akan mendapatkan sanksi atau konsekuensi dari setiap perbuatan yang dilakukan.

## **A. Sanksi Berupa Denda**

### **1. Sanksi Berupa Denda**

Bagi pekerja yang melakukan pelanggaran sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dapat juga dikenakan denda (dalam prakteknya dilakukan dalam bentuk pemotongan upah). Hal ini merujuk pada Pasal 95 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi "Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda."

Pengenaan denda terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran juga wajib memperhatikan ketentuan dalam Pasal 20 ayat (1) PP No 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah ("PP 8/1981") yakni denda atas pelanggaran sesuatu hal hanya dapat dilakukan apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis yaitu berupa peraturan perusahaan (PP), perjanjian kerja (PK), dan juga perjanjian kerja bersama (PKB).

Lebih jauh dijelaskan dalam Penjelasan Pasal 20 ayat (4) PP 8/1981 bahwa yang dimaksud dengan pelanggaran dalam hal ini adalah pelanggaran terhadap kewajiban-kewajiban buruh yang telah ditetapkan dalam perjanjian tertulis antara pengusaha dan buruh. Mengenai demosi (penurunan jabatan) tidak diberikan pengaturannya dalam UUK maupun peraturan perundang-undangan lain terkait dengan ketenagakerjaan.

Dengan demikian, pengaturan mengenai demosi ini dapat diatur sendiri di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sehingga hal-hal yang terkait dengan pengenaan disiplin terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran dan merugikan perusahaan

sebenarnya lebih diserahkan kepada pihak pengusaha dan pekerja untuk disepakati bersama dalam bentuk perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan juga perjanjian kerja bersama.<sup>20</sup>

## **B. Sanksi Berupa Pemutusan Kerja**

### **a. Pengunduran diri secara baik-baik atas kemauan sendiri**

Bagi pekerja yang mengundurkan diri secara baik-baik tidak berhak mendapat uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat 2. Yang bersangkutan juga tidak berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 tetapi berhak mendapatkan uang penggantian hak mendapatkan 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4. Apabila pekerja tersebut mengundurkan diri secara mendadak tanpa mengikuti prosedur sesuai ketentuan yang berlaku (diajukan 30 hari sebelum tanggal pengunduran diri) maka pekerja tersebut hanya mendapatkan uang penggantian hak. Tetapi kalau mengikuti prosedur maka pekerja tersebut mendapatkan uang pisah yang besar nilainya berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau peraturan perusahaan.

### **b. Pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri karena berakhirnya hubungan kerja**

Bagi pekerja kontrak yang mengundurkan diri karena masa kontrak berakhir, maka pekerja tersebut tidak mendapatkan uang pesangon sesuai ketentuan pasal 154 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3 juga uang pisah tetapi berhak atas penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4.

20

<http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4d366b251ec9d/sanksi-berurutan> (19 juli 2014)

c. Pengunduran diri karena mencapai usia pensiun.

Mengenai batasan usia pensiun perlu disepakati antara pengusaha dan pekerja dan dituangkan dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan. Batasan usia pensiun yang dimaksud adalah penentuan usia berdasarkan usia kelahiran dan berdasarkan jumlah tahun masa kerja. Contoh : Seseorang pekerja dikatakan pensiun apabila sudah mencapai usia 55. Apabila seorang pekerja sudah mencapai usia 55 tahun maka secara otomatis dikategorikan pensiun walaupun masa kerjanya belum mencapai 25 tahun. Tetapi sebaliknya walaupun usianya belum mencapai 55 tahun tetapi lama masa kerja sudah mencapai 25 tahun berturut-turut di perusahaan yang sama maka pekerja tersebut dikategorikan pensiun. Apa pun kategori pensiunnya, pekerja tersebut berhak mendapat uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat 2 dan uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan pasal 156 ayat 4 tetapi tidak berhak mendapat uang pisah

d. Pekerja melakukan kesalahan berat  
Kesalahan apa saja yang termasuk dalam kategori kesalahan berat?

1. Pekerja telah melakukan penipuan, pencurian, penggelapan barang dan atau uang milik perusahaan.
2. Pekerja memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.
3. Pekerja mabuk, minum - minuman keras, memakai atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat aktif lainnya, dilingkungan kerja.
4. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja.
5. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi,

teman sekerja atau perusahaan dilingkungan kerja.

6. Membujuk teman sekerja atau perusahaan untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-undang
7. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
8. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau perusahaan dalam keadaan bahaya ditempat kerja.
9. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.
10. Melakukan perbuatan lainnya dilingkungan perusahaan yang diancam hukuman pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

## G. Kesimpulan Dan Saran

### 1. Kesimpulan

Setelah melihat penulisan dari hasil penelitian penulis dari awal bab pertama sampai pada bab ketiga, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Perusahaan penyedia jasa pekerja dalam fungsinya sebagai penyalur tenaga kerja kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja mempunyai tanggung jawab terhadap pekerja yang ditempatkannya diperusahaan yang mempekerjakan pekerja tersebut. Dimana pekerja tersebut merupakan karyawan penyedia jasa pekerja bukan sebagai karyawan perusahaan sipemberi pekerjaan. Sehingga ketika pekerja tersebut melakukan perbuatan melawan hukum yang dapat merugikan perusahaan pemberi kerja maupun pihak lain dalam hal ini perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut dapat diminta pertanggung jawabannya baik dalam pertanggung jawaban secara perdata maupun pertanggung jawaban secara pidana. Sesuai dengan ketentuan

yang diatur pada pasal 1367 KUHPerdara yang pada intinya menyebutkan bahwa seorang tidak hanya bertanggung jawab atas kerugian yang disebabkan oleh perbuatannya saja, tetapi juga atas perbuatan orang yang menjadi tanggungannya. Di kalimat selanjutnya juga disebutkan majikan dan orang yang mengangkat orang lain untuk mewakili urusan-urusan mereka bertanggung jawab atas kerugian yang diakibatkan pelayan atau bawahannya tersebut. Menarik kesimpulan pasal 1367 diatas bahwa hubungan penyedia jasa pekerja dengan pekerja yang ditempatkannya diperusahaan penyedia kerja adalah hubungan dimana pekerja dalam hal bekerja adalah mewakili perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut. Sehingga jelas perusahaan penyedia jasa pekerja tersebut juga bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan pekerja tersebut.

- b) Akibat hukum bagi pekerja yang melakukan perbuatan melawan hukum selain bertanggung jawab secara pidana maupun perdata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya dalam ketengakerjaan juga bertanggung jawab secara hubungan kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Akibat hukum yang bagi pekerja dapat berupa sanksi teguran baik lisan maupun tulisan, denda bahkan pada pemutusan hubungan kerja seimbang dengan perbuatan yang dilakukannya dan sesuai dengan apa yang telah disepakati dan dicantumkan dalam perjanjian kerja pada umumnya.

## 2. Saran

Dari hasil penulisan penelitian hukum ini, penulis dapat memberikan saran-saran yang diharapkan berguna bagi semua pihak yang terkait dalam perntanggung jawaban perusahaan penyedia jasa pekerja terhadap perbuatan

melawan hukum yang dilakukan oleh pekerja :

- a) Perlu adanya batasan yang tegas tentang bagaimana atau sejauh mana pertanggung jawaban perusahaan dalam hal pekerjanya melakukan perbuatan melawan hukum. Hal ini belum diatur secara tegas batasan-batasan yang kongkrit yang berkaitan dengan hal tersebut. Dan masih umumnya apa yang menjadi pengertian yang diberikan baik para ahli dan juga pengaturan yang terkait dengan perbuatan melawan hukum yang diatur dalam pasal 1367 KUHPerdara yang mana menjadi dasar hukumnya.
- b) Pekerja seringkali mendapat perlakuan yang kurang adil dari pengusaha dalam hal hubungan kerja. Hal ini disebabkan pekerja berada pada posisi yang lebah jika dibandingkan dengan pengusaha sendiri. Sehingga hal ini sering kali jadi salah satu alasan mengapa banyak buruh atau pekerja yang selalu diperlakukan dengan tidak adil. Baik mengenai hak-hak yang harus diperoleh dalam penerapan denda, bahkan pada hak yang seharusnya diperoleh pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Sehingga diperlukan keseriusan dari pada pemerintah untuk menangani kasus yang sering terjadi ini, baik secara khusus oleh pengawas ketenaga kerjaan maupun pemerintah sebagai pembuat kebijakan.

## H. Daftar Pustaka

### 1. Buku

- Abdulkadir Muhammad, 2002, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul.R Saliman, 2004, *Esensi Hukum Bisnis Indonesia*, Kencana Prenada Media, Jakarta.
- Ahmadi Miru, 2008, *Hukum Kontrak Perancangan Kontrak*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Asshiddiqie, Jimly Ali Safa'at, 2006, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Celina Tri Siwi Kristiyanti, 2008, *Hukum Perlindungan Konsumen*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Djojodirjo, Moegni, 1982, *Perbuatan Melawan Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Djumadi, 2008, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Elsi Kartika Sari, Advendi Simangunsong, 2007, *Hukum dalam Ekonomi*. Grasindo. Jakarta.
- H.M.N, Purwosutjipto, 2003, *Pengertian Hukum Dagang Indonesia I*, Djambatan, Jakarta.
- H.P.Rajagukguk, 2002, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- HR, Ridwan, 2007, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kelsen Hans, 2007, sebagaimana diterjemahkan oleh Somardi, *General Theory Of Law and State, Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, BEE Media Indonesia, Jakarta.
- Lalu Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cetakan II, PT.Pradnya Paramita, Jakarta.
- M.Yahya Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung
- Muharam Hidayat, 2006, *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya* Di Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Munir Fuady, 2005, *Pengantar Hukum Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Surabaya.
- R. Soeroso, 2002, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Sembiring, Sentosa, 2008, *Hukum Dagang*, Citra Aditaya Bakti, Bandung.
- Wirjono Prodjodikoro, 2000, *Perbuatan Melanggar Hukum*, Andar Maju, Bandung
- WJS Purwadarminta. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta.
- Yulies Tiena Masriani, 2006, *Pengantar Hukum Indonesia*, PT Sinar Grafika, Jakarta.

## 2. Jurnal

- Viyantri Putri Widyatama, "Perbuatan Melanggar Hukum", *Jurnal Ilmiah, Fakultas Hukum Universitas, Mataram*, Vol. II, No. 3 Februari 2013, hlm. 9.

## 3. Peraturan Perundang-undangan

- KUH Perdata  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013, Nomor 5415.

## 4. Website

- [http://www: "Bentuk, Jenis dan Macam emnb Usaha", melalui organisasi.org](http://www.emnb.org), diakses pada tanggal 10 Februari 2012.
- <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4d366b251ec9d/sanksi-berurutan> diakses pada tanggal 19 juli 2014
- <http://initugasku.wordpress.com/2010/03/03/kewajiban-karyawan-dan-perusahaan/> diakses pada tanggal 20 Juni 2014

