

**PENGARUH SISTEM KERJA OUTSOURCING (KONTRAK) TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. FACILITY SERVICE ONE)**

Suprima Suprima<sup>1</sup>, Satino Satino<sup>2</sup>, Yuliana Yuli W<sup>3</sup>, Kayus Kayowuan Lewoleba<sup>4</sup>, Mulyadi<sup>5</sup>,  
Surahmad Surahmad<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

[suprima@upnvj.ac.id](mailto:suprima@upnvj.ac.id)<sup>1</sup>, [satinowonogiri@gmail.com](mailto:satinowonogiri@gmail.com)<sup>2</sup>, [yuli@upnvj.ac.id](mailto:yuli@upnvj.ac.id)<sup>3</sup>,

[woodsklewoleba@upnvj.ac.id](mailto:woodsklewoleba@upnvj.ac.id)<sup>4</sup>,

[mulyadi@upnvj.ac.id](mailto:mulyadi@upnvj.ac.id)<sup>5</sup>, [surahmad@upnvj.ac.id.gunungkidul](mailto:surahmad@upnvj.ac.id.gunungkidul)<sup>6</sup>

***Abstract***

*Since the Old Order and New Order eras until the reform era, there have been various policy systems for contract employees (outsourcing) in the implementation system. Since the reform era until now, outsourcing has become a major problem for contract workers, because it has been regulated through Law Number 13 of the Year. 2003 concerning Employment, which regulates contract employees (outsourcing). This kind of system is a controversy between workers and employers, aka entrepreneurs, because each has interests. This research is to examine problems with outsourced employees from the perspective of the employer (Entrepreneur) and the recipient of the work (Labor). Based on the problem regarding outsourced employees, various violations have been found so that outsourced employees feel that there is no National Social Security System. So, with this research, outsourcing (contract) employees can resolve issues regarding outsourcing work agreements by involving employers and the Government, in this case the Ministry of Manpower.*

**Keywords:** *Entrepreneur, Workers, Labor*

**Abstrak**

Sejak zaman orde lama dan orde baru sampai dengan jamannya reformasi adalah terjadinya berbagai system kebijakan pegawai kontrak (outsourcing) dalam system penerapan, sejak jamannya reformasi sampai sekarang outsourcing menjadi pokok permasalahan bagi tenaga kerja kontrak, karena itu sudah diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang didalamnya telah diatur tentang pegawai kontrak (outsourcing) system semacam ini adalah menjadi kontroversi antara pekerja dan pemberi kerja alias pengusaha karena masing-masing mempunyai kepentingan. Penelitian ini untuk mengkaji permasalahan-permasalahan terhadap pegawai outsourcing dilihat dari perspektif pemberi kerja (Pengusaha) dan penerima kerja (Buruh). Berdasarkan masalah tentang pegawai outsourcing tersebut telah ditemukan berbagai pelanggaran-pelanggaran sehingga terhadap pegawai outsourcing tersebut merasa tidak adanya System Jaminan Sosial Nasional. Maka dengan adanya penelitian ini para pegawai outsourcing (kontrak) tersebut dapat menyelesaikan persoalan terhadap perjanjian kerja outsourcing dengan melibatkan

kepada pengusaha dengan Pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Pengusaha, Tenaga Kerja, Kontrak

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi Indonesia adalah merupakan salah satu negara yang sedang berkembang yang akan menghadapi berbagai tantangan diantaranya tentang ketenagakerjaan, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang saat ini pemerintah adalah sangat berat dalam menciptakan lapangan kerja, dalam system kerja outsourcing (*kontrak*) akan terus menjadi tren dan akan terus bertambah, terus berkembang terus menjadi kebiasaan jika perusahaan mengangkat pegawai tetap yang banyak tanggung jawabnya namun jika pegawai kontrak, namanya kontrak jika sudah tidak terpakai maka perusahaan akan semauanya, dalam memberhentikan pegawai kontrak. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis, namun perlu diketahui bahwa dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, dalam mengangkat dan memberhentikan pegawai itu ada mekanismenya, seharusnya namanya orang perusahaan harus meng-orangkan orang menginggat negara kita sebagai negara yang berpancasila. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dengan menandatangani Kontrak Kerja, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu. Menurut Barzah Latupono dalam Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2011), sistem kerja outsourcing (kontrak) adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Menurut Suparno dalam Maryam Dunggio dkk (2015:172), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) merupakan bagian dari suprasarana yang turut berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Herawati dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) yaitu bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti. Menurut Jehani dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Menurut

Subekti (2009:46), perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Menurut Wiwoho Soedjono S.H (2008:46), Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah sebuah perjanjian hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak selama waktu tertentu. Sistem kerja *outsourcing* yang sebenarnya juga merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia. Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang hanya bekerja untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Pekerjaan yang disub-kontrakkan (kerja kontrak) menimbulkan persoalan, selama ini kerja kontrak telah diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh karena hubungan pekerjaannya dengan organisasi atau perusahaan selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, tidak ada jenjang karir, masa kerja yang tidak jelas, kesejahteraan tidak terjamin, sehingga memang benar adanya keluhan sistem kerja kontrak ini akan menyengsarakan pegawai/buruh dan membuatnya kabur dari perusahaan.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja sesuai kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati dengan perusahaan yang memberikan kerja (employer). Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak jika karyawan tersebut memiliki prestasi yang tinggi maka akan dipertahankan oleh perusahaan tetapi jika karyawan kontrak tidak ada peningkatan dalam bekerja maka perusahaan akan menghentikan karyawan tersebut. Dalam perjanjian kerja ada beberapa bentuk perjanjian yang akan dilakukan. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung perjanjian apa saja yang tercantum atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa-menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kontrak adalah:

- a. Perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa menyewa, dsb.
- b. Persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan.
- c. Mengikat dengan perjanjian (tentang) mempekerjakan orang, dsb)
- d. Menyewa

Pegawai kontrak kerja/perjanjian kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu (PKWT). Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

Penulisan artikel ilmiah ini ditulis dengan kajian penelitian yang dilakukan oleh penulis dilapangan untuk menggali informasi yang beriringan dengan teori-teori ilmiah yang sepadan dengan hasil pemikiran penulis setelah melakukan observasi dan wawancara terhadap (Studi Kasus PT. Facility Service One).

## **III. METODE PENELITIAN**

Untuk metode penelitian mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan beberapa teknik, yaitu:

### **1. Observasi**

Observasi yaitu pengamatan langsung kelapangan, peneliti dapat menemukan hal-hal yang sedianya tidak akan terungkap oleh responden dalam wawancara sehingga memperoleh kesan-kesan pribadi, dan merasakan suasana situasi sosial yang diteliti.

### **2. Wawancara**

Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, dengan alat wawancara seperti buku, pulpen dan alat perekam suara,

sehingga mendapatkan informasi yang diperlukan

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)**

Dalam perusahaan, sistem kerja *outsourcing* (Kontrak) akan terus menjadi, permasalahan antara pekerja dengan pemberi kerja dan menjadi tren akan terus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu. Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja sesuai kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati dengan perusahaan yang memberikan kerja (employer). Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak jika karyawan tersebut memiliki prestasi yang tinggi maka akan dipertahankan oleh perusahaan tetapi jika karyawan kontrak tidak ada peningkatan dalam bekerja maka perusahaan akan menghentikan karyawan tersebut. Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu (PKWT). Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban

##### **Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)**

Sistem kerja kontrak merupakan suatu sistem kerja yang memiliki komitmen perjanjian bersama antar pihak perusahaan dengan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Di dalam dunia bisnis sistem kerja *outsourcing* bukan merupakan hal baru lagi sama halnya seperti kerja full-time, yang menjadi perbedaannya adalah sistem kerja *outsourcing* hanya pada proses perekrutannya. Adapun kelebihan dan kekurangan sistem kerja *outsourcing* dalam perusahaan

berikut ini:

a. Kelebihan Sistem Kerja Outsourcing:

1. Mengurangi Beban Biaya Rekrutmen Karyawan

Seluruh proses rekrutmen pekerja outsourcing ini dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa (perusahaan outsource), sehingga perusahaan tidak perlu bersusah payah lagi untuk merekrut karyawan kontrak satu persatu karena perusahaan sudah bisa langsung mendapatkan pekerja outsourcing terpilih dari perusahaan outsourcing.

2. Menghemat Anggaran Untuk Memberikan Pelatihan

Biasanya, pekerja outsourcing sudah mempunyai keahlian spesifik yang dibutuhkan, keahlian dalam membersihkan atau mengorganisir barang. Perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja outsourcing ini bisa menghemat anggaran perusahaan untuk memberikan pelatihan (training).

3. Karyawan Bisa Lebih Fokus Mengurus Kegiatan Utama Bisnis Ketika perusahaan menggunakan jasa pekerja outsourcing perusahaan, perusahaan tidak perlu khawatir lagi mengenai pekerjaan utama perusahaan. Karena semua sudah diurus oleh karyawan outsourcing sehingga perusahaan tidak perlu lagi untuk mencari tenaga khusus mengadakan training, atau mengalokasikan rekrutmen khusus untuk posisi tertentu.

b. Kekurangan Sistem Kerja Outsourcing:

1. Informasi Perusahaan Rentan Bocor

Walaupun perusahaan tidak menggunakan pekerja outsourcing untuk menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan utama bisnis, akan tetapi tetap saja perusahaan outsourcing bisa mendapatkan informasi-informasi seputar pelaksanaan bisnis perusahaan. Masalahnya ada beberapa jenis pekerjaan outsourcing itu bersifat rahasia, dan juga bisa meningkatkan peluang bocornya rahasia perusahaan. Hal ini sangat merugikan perusahaan karena rahasia perusahaan ini bisa dijual ke pihak lain atau bahkan diketahui oleh pesaing.

2. Kontrak Pekerja Outsource Relatif Singkat

Kontrak kerja yang relatif singkat akan membuat perusahaan cukup direpotkan, karena harus sering memperbarui kontrak atau mencari perusahaan outsourcing yang baru. Jika merekrut pekerja yang baru, akan dibutuhkan waktu lagi untuk peralihan

tugas dan proses rekrutmen.

3. Ketergantungan Pada Tenaga Kerja Outsourcing

Perusahaan yang menggunakan pekerja outsourcing akan berpotensi untuk mengalami ketergantungan. Hal ini bisa terjadi apabila ada sistem atau cara kerja yang dirahasiakan oleh perusahaan outsourcing, sehingga perusahaan yang menggunakan jasa pekerja outsourcing tidak bisa mengetahui tersebut.

4. Kehilangan Kontrol Manajerial

Perusahaan dapat kehilangan control manajerial perusahaannya, karena perusahaan outsourcing tidak akan mendorong perusahaan untuk maju, melainkan mendorong untuk membuat keuntungan dari layanan yang mereka sediakan.

Kemudian didalam sistem kerja kontrak adapun indikator pengukuran sistem kerja kontrak sebagai berikut :

1. Dasar Hukum Kontrak Kerja

Yaitu tercantum dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

2. Kesepakatan

- a. Kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja,
- b. Kontrak kerja sesuai dengan masa kerja dan kontrak kerja sesuai dengan sistem kerja perusahaan

3. Kemampuan atau Kecakapan

- a. Kontrak kerja diukur berdasarkan kemampuan hukum
- b. Kontrak kerja disusun berdasarkan kecakapan hukum

4. Pekerjaan yang diperjanjikan

- a. Kontrak kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan
- b. Perubahan kontrak kerja sesuai dengan hasil kerja
- c. Perubahan kontrak kerja berdasarkan standar kerja

5. Tidak bertentangan

- a. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan aturan undang – undang
- b. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan ketertiban umum
- c. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan keasusilaan

### **Subjek Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)**

Subjek-subjek kontrak kerja harus memenuhi suatu kondisi tertentu agar dapat mengikat para pihak yang membuatnya. Jika subjek hukumnya adalah orang, orang tersebut harus sudah dewasa atau dengan kata lain orang yang membuat perjanjian harus cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum tersebut. Namun jika subjeknya badan hukum harus memenuhi syarat formal suatu badan hukum. Kedua jenis subjek hukum tersebut memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melakukan kontrak.

Oleh karena itu, dalam hukum perjanjian yang dapat menjadi subjek hukumnya adalah individu dengan individu atau pribadi dengan pribadi, badan hukum dengan badan badan hukum.

### **Bentuk-Bentuk Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)**

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang mempunyai unsur berupa upah dan perintah. Oleh karena itu bukti bahwa seseorang bekerja di perusahaan/Lembaga adalah adanya perjanjian yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing- masing diantara pekerja/buruh dan pengusaha. Sesuai perjanjian tersebut maka dalam penelitian sistem kerja *outsourcing* ini mempunyai dua bentuk perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Perjanjian kerja secara lisan**

Perjanjian kerja bersifat tertulis, akan tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun perjanjian kontrak kerja yang dilakukan secara tidak tertulis namun perjanjian ini juga tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja yang terdapat didalam kontrak kerja tersebut. Namun, tentu saja kontrak kerja secara lisan ini juga memiliki kelemahan yang fatal apabila ada beberapa isi yang tidak dijelaskan oleh pengusaha kepada pekerja maka akan merugikan pihak pekerja tersebut.

#### **b. Perjanjian Kerja Tertulis**

Perjanjian kerja tertulis, isi didalam perjanjian tertulis ini harus memuat jenis pekerjaan yang akan dilakukan bagaimana upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban-kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis ini

harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja ini termasuk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 angka tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Sistem Kontrak**

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT merupakan perjanjian antara seorang pekerja/buruh dan pengusaha untuk membuat hubungan kerja dengan dibatasi waktu pekerjaannya pada waktu tertentu. Menurut Payaman Simanjuntak, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun dan hanya diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya. Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terdapat dalam Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, telah mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal 1 ayat (1) adalah: “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Jadi, perjanjian kerja waktu tertentu maksudnya adalah dalam perjanjian suatu pekerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha ini memiliki batasan waktu kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan juga untuk jenis pekerjaan tertentu, memiliki Batasan waktu kerja maksimalnya hanya sampai 3 (tiga) tahun dan dan tidak boleh diperpanjang lagi masa kontraknya. Dan apabila pekerjaan dilakukan lebih dari batas maksimal 3 (tiga) tahun, maka secara otomatis pekerja akan menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerja

nya berubah menjadi perjanjian kerja tidak waktu tertentu.

**a. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang syarat-syarat mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis Pasal 57 angka 1 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Asing. Jika dikemudian hari ada terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Bahasa Indonesia.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak tertulis, maka itu dianggap bertentangan dengan yang dimaksud dalam pasal 57 angka 1 oleh karena itu dinyatakan batal demi hukum. Akibatnya adalah pekerja tersebut sebagaimana yang tercantum dalam pasal 57 angka 2 yang berbunyi: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

3) Tidak ada masa percobaan (*Probation*)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jika pengusaha dalam perjanjian terdapat atau diadakan nya masa percobaan tersebut, maka perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan pengusaha akan dikenakan sanksi untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

**b. Sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)**

Pekerjaan kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan menurut jenis dan sifatnya atau

kegiatan yang dilakukan waktu tertentu diatur dalam pasal 59 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.

Namun pada kenyataannya sekarang masih banyak penyimpangan yang terjadi, pekerja kontrak diharuskan untuk bekerja yang sifatnya permanen.

#### **c. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Isi perjanjian kerja pada dasarnya tidak boleh bertentangan dengan perundang-Undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 54 perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus memuat, yaitu:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan.
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

#### **d. Perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)**

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya diatas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu dapat berdasarkan atas waktu dan pekerjaan tertentu yang dibatasi maksimum hanya selama 3 tahun. Untuk pekerjaan tertentu maka waktu pekerjaan tidak boleh diperpanjang atau diperbarui. (pasal 59 angka 1 huruf (b) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perjanjian kerja waktu tertentu ini dapat dilaksanakan untuk pertama kalinya paling lama hanya selama dua tahun saja kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun

(Pasal 59 angka 4 Undang- Undang Ketenagakerjaan). Untuk masa perpanjangan PKWT tersebut pengusaha harus memberitahukan kepada pekerja/buruh (secara tertulis) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker Nomor. Kep. 100/MEN/VI/2004).

Sedangkan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan setelah melalui “masa jeda” dengan diberikan tenggang waktu sekurang- kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut yang lama dan pembaharuan ini hanya bisa dilakukan satu kali dalam jangka waktu paling lama 2 tahun.

#### **e. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

##### **1) Berakhir demi hukum**

Perjanjian ini berakhir karna sudah berakhirnya waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang disepakati telah selesai (pasal 61 angka 1 huruf b), atau dikarenakan meninggalnya pekerja/buruh yang bersangkutan (pasal 1 angka 1 huruf a). perjanjian ini tidak berakhir jika pengusaha meninggal atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah (Pasal 61 angka 2) dan juga si pengusaha mengalami *failed*.

##### **2) Hubungan kerja putus oleh pengusaha**

Adapun alasan-alasan yang membuat pengusaha mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau dipalsukan pada diadakannya kesepakatan pekerja terhadap pengusaha.
- b) Mabuk, memakai narkoba atau obat bius ditempat kerja.
- c) Mencuri, menipu, atau melakukan kejahatan lainnya ditempat kerja.
- d) Menganiaya, menghina secara Kasara tau mengancam pengusahaa atau rekan kerja.
- e) Melakukan Tindakan yang melanggar hukum atau kesusilaan di tempat kerja.
- f) Dengan sengaja atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya.
- g) Dengan sengaja walaupun sudah mendapat peringatan membiarkan dirinya dan teman kerja satu tempat kerja dalam keadaan bahaya.
- h) Membongkar rahasia perusahaan.

##### **3) Hubungan kerja putus oleh pekerja**

Ada beberapa alasan yang memutuskan hubungan kerja oleh pekerja, yaitu:

- a) Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau membiarkan hal itu terjadi oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha.
- b) Membujuk pekerja beserta anggota keluarga pekerja melakukan hal yang bertentangan dengan hukum atau keasusilaan oleh bawahan pengusaha.
- c) Dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya.
- d) Tidak memenuhi persyaratan atau tidak melakukan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.
- e) Kemudian tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- f) Tidak menyediakan fasilitas kerja yang diisyaratkan kepada pekerja/buruh jika penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan pekerja.
- g) Apabila hubungan kerja ini tetap dilakukan maka akan menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau Kesehatan prakerja, yang mana hal ini tidak diketahui oleh pekerja sewaktu perjanjian kerja diadakan.
- h) Memerintahkan kepada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang tidak layak yang seharusnya tidak dikerjakan dan tentunya pekerjaan yang tidak ada dalam perjanjian kerja.
- i) Memerintahkan pekerjaan walaupun ditolak pekerja untuk dilaksanakan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

#### **4) Keadaan memaksa**

Pekerja/buruh maupun pengusaha bisa mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan industrial.

#### **5) Pemberian ganti kerugian**

Hal ini diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ada dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 61 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Kelebihan dan kekurangan perjanjian kerja sistem kontrak yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Kelebihan perjanjian kerja sistem kontrak:

- a. Efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan.
- b. Bagi pengusaha bisa untuk mendapatkan tenaga kerja dengan sangat cepat dan mudah.
- c. Dengan perjanjian kerja system kontrak dapat dilakukan kualifikikasi.
- d. Sehingga pengusaha dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Kekurangan perjanjian sistem kerja kontrak

- a. Adanya ketidakpastian atau status kerja yang jelas karena perjanjian sistem kontrak, sehingga timbul lah rasa tidak aman bagi pekerja/buruh.
- b. Tidak ada jenjang karir, karena sistem kerja nya kontrak sehingga menyebabkan kesulitan bagi pekerja untuk mendapat jabatan tinggi.
- c. Tidak adanya pemberian tunjangan dan jaminan di hari tua.
- d. Upah yang diberikan kepada karyawan kontrak tidak sama dengan karyawan tetap.

### **Perbedaan Antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kerja Kontrak) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pekerja Tetap)**

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau bisa disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk pekerja tertentu.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu ini dilakukan hanya dalam jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Dibuat secara tertulis dalam 3 rangkap: untuk buruh, pengusaha dan Disnaker (Permenaker Nomor Per-02/Men/1993), kemudian apabila dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian waktu tidak tertentu.

- 3) Dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama.
  - 4) Tidak ada masa percobaan kerja (Probation), bila dilakukan maka perjanjian kerja batal demi hukum (Pasal 58 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
- Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja yang diadakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hubungan kerjanya bersifat tetap atau permanen. Yang biasanya disebut sebagai karyawan tetap. Selain tertulis, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 12 bulan, tetapi bila ada yang mengatur lebih dari kurang dari 12 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja/buruh sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan tersebut, perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh rendah dari upah minimum yang berlaku dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
- A. Perusahaan PT. Facility Service One, Pamulang, adalah merupakan suatu obyek penelitian dengan memiliki sejarah singkat berdirinya perusahaan PT. Facility Service One, Pamulang, dan juga memiliki visi misi dan tujuan, struktur organisasi dan diskripsi kerja semua akan diuraikan sesuai identitas perusahaan.
- B. Sejarah singkat perusahaan PT. Facility Service One, Alamat: Ruko Pd. Cabe Mutiara, Jl. Pd. Cabe Raya No.A-10, Pd. Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15415 **PT. Facility Service One**, Jasa Cleaning Service Terpercaya, Facility Service One atau FS One (<http://fsone.co.id>) bergerak dibidang jasa kebersihan atau *cleaning service* yang berpengalaman dengan tenaga pembersih yang professional. Kami menyediakan beberapa paket seperti : Daily Cleaning, General Cleaning, Specialty Cleaning, Cleaning Service Outsourcing

C. Bagaimana sistem kerja *outsourcing* (kontrak) Terhadap kinerja karyawan PT. Facility Service One

*Outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dimana pekerjaan tersebut dialihkan ke pihak atau perusahaan lain. Sehingga, karyawan *outsourcing* bukan merupakan dari perusahaan pengguna. Selain itu, pekerjaan *outsourcing* tidak memiliki jenjang karir. Para karyawan *outsourcing* tidak mendapat tunjangan dari pekerjaan yang dilakukannya seperti karyawan pada umumnya, dan waktu kerja tidak pasti karena kesepakatan kontrak. Karyawan *outsourcing* juga berstatus sebagai pekerja dari perusahaan penyalur tenaga kerja. Dengan kata lain, perusahaan tempat bekerja atau perusahaan pengguna jasa *outsourcing* tidak memiliki kewajiban terhadap kesejahteraan pada karyawan yang bersangkutan

D. PT. Facility Service One adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang; Jasa Cleaning Service Terpercaya, Facility Service One atau FS One (<http://fsone.co.id>) bergerak dibidang jasa kebersihan atau cleaning service yang berpengalaman dengan tenaga pembersih yang professional. Kami menyediakan beberapa paket seperti : Daily Cleaning, General Cleaning, Specialty Cleaning, Cleaning Service Outsourcing PT. Facility Service One memiliki kriteria atau syarat tersendiri dalam memilih calon karyawan yang akan di pekerjakan oleh PT. Facility Service One Pihak Manajemen HRD Rekrutment sendiri memiliki kriteria atau Syarat sebagai berikut:

Untuk Persyaratan Cleaning Service adalah sebagai berikut adalah :

- Pria atau Wanita maksimal berusia 35 Tahun
- Minimal SLTA
- Bersedia Shift
- Memiliki nilai prestasi yang baik
- Tidak perlu terlalu pintar tetapi yang terpenting giat, tekun dan rajin
- Dapat berkomunikasi dengan baik
- Disiplin, dan berdedikasi dan tanggungjawab terhadap tugas dan fungsinya.
- Tinggi badan minimal 160 cm (wanita) dan 170 cm (pria) Menyadari tantangan dan peluang tersebut PT Facility Service One terus mengembangkan kualitas SDM serta pemanfaatan teknologi, informasi, dan komunikasi menjadi faktor utama dalam pengembangan bisnis. Didukung dengan peralatan-peralatan yang mempunyai kualitas

tinggi serta mesin-mesin modern yang diperlukan untuk kebutuhan operasional yang ada di lapangan menjadi alat pendukung penting dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan dari klient.

## **V. KESIMPULAN**

Berikut ini adalah beberapa kesimpulan tentang outsourcing yang sudah dilansir dari berbagai sumber:

1. Aturan kerja outsourcing Pekerjaan outsourcing dibatasi hanya untuk pekerjaan di luar kegiatan utama atau yang tidak berhubungan dengan proses produksi kecuali kegiatan penunjang. Meski demikian, tidak diterangkan apa saja yang dilarang dalam pekerja outsourcing. Pasal tersebut hanya menyebut pekerjaan berdasarkan pada perjanjian waktu tertentu dan tidak tertentu. Adapun bunyi pasal 66 UU tersebut seperti: “Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja atau buruh yang dipekerjakannya berdasarkan perjanjian waktu tertentu atau perjanjian tidak tertentu”.
2. Kelebihan outsourcing Menghemat anggaran untuk memberikan pelatihan Karyawan outsourcing sudah memiliki keahlian spesifik yang dibutuhkan perusahaan, seperti keahlian membersihkan atau mengelola inventaris. Hasilnya, dengan menggunakan jasa karyawan outsourcing, perusahaan bisa menghemat anggaran untuk memberikan pelatihan. Fokus mengurus kegiatan inti bisnis Ketika menggunakan tenaga kerja outsource, perusahaan tidak perlu lagi khawatir mengenai pekerjaan teknis sehari-hari yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan inti bisnis. Karena semuanya sudah diurus oleh tenaga kerja outsource, perusahaan tidak perlu lagi mencari tenaga kerja khusus, mengadakan training atau mengalokasikan rekrutmen khusus untuk posisi tertentu. Mengurangi beban rekrutmen Semua urusan seleksi karyawan outsourcing akan dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa. Sementara, perusahaan yang membutuhkan jasa outsource sudah bisa mendapat karyawan outsource terpilih dari perusahaan outsourcing.
3. Kekurangan outsourcing Informasi perusahaan mudah bocor Tenaga outsourcing sebenarnya adalah untuk mengisi posisi pekerjaan teknis di perusahaan. Maka dari itu, tidak disarankan bagi perusahaan untuk mempekerjakan pekerja outsourcing pada kegiatan utama bisnis. Sebab, mempekerjakan pekerja outsource pada kegiatan utama bisnis bisa meningkatkan peluang bocornya rahasia perusahaan. Kontrak singkat

Kontrak yang singkat akan cukup merepotkan bagi perusahaan. Sebab, perusahaan jadi harus sering memperbarui kontrak atau mencari perusahaan outsource lain untuk menyediakan tenaga kerja baru. Jika perusahaan memiliki untuk merekrut tenaga kerja dari institusi outsourcing barum risiko yang akan mereka rasakan adalah proses rekrutmen dan peralihan tenaga kerja yang memakan waktu lama. Ketergantungan pada tenaga kerja outsource Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja outsourcing berpotensi untuk mengalami ketergantungan. Hal ini mungkin terjadi apabila ada sistem atau cara kerja yang dirahasiakan oleh perusahaan outsource, sehingga perusahaan yang menggunakan jasa outsource tidak bisa asal mengetahui hal tersebut

4. Sistem kerja outsourcing Menurut pasal 64 UU ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja atau buruh yang dibuat secara tertulis” Perekrutan karyawan outsourcing dilakukan oleh perusahaan outsource. Nantinya, karyawan outsourcing bekerja untuk perusahaan melalui sistem kontrak yang dibagi menjadi dua, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT).

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. 2002. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Azwar. 2007. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS. Bedah Pelita
- Brown & Wilson. 2005. “Outsourcing dan Perjanjian Kerja”. Jakarta : Sinar Grafika.
- Bajandoh, Ahmad, Ali, Ismail. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Bajandoh Furniture”. Jakarta : STIE IPWIJA.
- Cushway, Barry. 1996. “Human Resource Management”. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Handayani, Agustuti. 2013. “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung”. Jurnal Universitas Bandar Lampung.

- Hasibuan, Malyu S.P. 2001 “Manajemen Sumber Daya Manusia:”. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Bumi Aksara.  
89
- Idris, Amiruddin. 2010. “Analisis Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing, Kemampuan, Kepribadian, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Beta Abadi”. Universitas Al-Muslim.
- Isjanto. 2006. “Riset Sumber Daya Manusia”. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, Kartini. 2008. “Pemimpin dan Kepemimpinan”. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kuswondo, Chandra. 2009. “Outsourcing, Implementasi di Indonesia”. Jakarta : Gramedia.
- Latupono. 2011. “Faktor Resistensi Buruh Terhadap Sistem Outsourcing”. Malang : Universitas Brimawijaya.
- Malhorta. 2007. “Marketing Research An Applied Orientation”. International Edition : Pearson.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu AA. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Purnomo, F.X., Setio Edy, dan Wijayanti Ratna. 2013. “Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif Terhadap Kinerja Karyawan”. Semarang : Universitas Semarang.
- Putri, Nurhikmah. 2017. “Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan Outsourcing Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Mandiri”. Makasar – UIN Alauddin Makasar.
- Rini, Hesti, Prima. 2013. “Motivasi dan Sistem Karyawan Outsourcing Pada Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara”. Surabaya – ISBN.
- Rivai. 2014. “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi”. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2012. “Panduan Lengkap SPSS Versi 2.0”. Jakarta : PT. Elex Media Komputundo.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009. “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sonia C.S. Pakpahan. 2018. “Penerapan Sistem Tenaga Kerja Outsourcing Dan Hak-Hak Sosial Ekonomi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bersaudara”. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Stoner, A.F. 2006. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stoner, A.F. 2013. “A Leadership Fabe”. Jakarta : Intermedia.

- Sugiono. 2009. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D". Bandung : Alfabeta.
- Sutikno, Sobry M. 2014. "Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan". Edisi Pertama. Lombok Holistica.
- Suyadi, Prawirosentono. 1999. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan)". Edisi Pertama. Yogyakarta : BPPE. Undang – Undang Republik Indonesia Nomer 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64 sampai dengan pasal 66.
- Yukl, Gary. 2010. "Kepemimpinan Dalam Organisasi". Edisi kelima, Jakarta : PT. Indeks. Zainuddin. 2011. "Metode Penelitian". Jakarta : Sinar Grafika.
- <https://www.toghr.com/menelisik-kelebihan-dan-kekurangan-sistem-outsourcing/> TOG Indonesia Blog. 23 Mei 2019. Diakses pada tanggal 20 Maret 2024.