

**KONSEP IDEAL PEMBUATAN AKTA PERJANJIAN KERJA *OUTSOURCING* WAKTU TERTENTU
(STUDI DI BANK JATENG)**Chrys Wahyu Indrawati^{*}, Sukarmi^{**}

* Mahasiswa Program Magister (S2) Kenotariatan Fakultas Hukum UNISSULA, Semarang, e-mail: chrys.wati@yahoo.co.id

** Dosen Fakultas Hukum UNISSULA, Semarang

ABSTRAK

Research on "The Ideal Concept of Establishing a Deed of Working Outsourcing of Certain Time (Study In Bank Jateng)" aims to know and analyze outsourcing agreement for certain time in Bank Central Java still cause uncertainty to employees and the ideal concept of employee outsourcing agreement certain time. This research approaches sociological jurisprudence and data collection through interviews, document studies and bibliography, as well as qualitative data analysis.

Establishment of Deed of Working Agreement of Outsourcing of Certain Time in Central Java Bank has not applied the principle of freedom of full contract or using standard agreement. The employment agreement still creates uncertainty for employees because of employment agreements such as provisions requiring employees to submit an original diploma that leads to uncertain employee futures because employees do not have a chance to find another job better and there is no provision for contract renewal. In addition, there is still the influence of Central Java Bank in the work agreement between the providers of labor with workers whereas Central Java Bank is not a party to the agreement or the worker has no legal relationship with the Central Java bank. The effect is in terms of placement of labor and the termination of the employment agreement and the absence of a guarantee whether the workers will work continuously on the employment provider. Barriers to employees who have completed a certain time outsourcing agreement that is no term extension of the contract and Bank Central Java can not intervene directly on a certain time outsourcing agreement between PT Bhumi Elang Perkasa with labor security unit that is not renewed his contract period. The solution selects recruitment of contract employees who have completed certain time outsourcing agreements as permanent employees and extend the contract period in certain time outsourcing agreement in the provision of security unit personnel between PT Bhumi Elang Perkasa and Bank Jateng Ideally Employee Outsourcing Working arrangements should consider the principles of the agreement, particularly the principle of freedom of contract. Although this is very difficult because of standard agreements that have been standard applied by the company because it is related and influenced by company regulations. Companies should provide a wider protection of labor to create a balanced working relationship. One effort that can be done is to provide an opportunity for the workforce to contribute to determine the contents of the agreement and or to approve or disapprove of certain things that may be done by both parties. One of the provisions that can be accommodated is the provision of the obligation to submit a diploma as a guarantee, the terms of the certainty of employment, and the working relationship between the provider of labor, the user labor and the labor itself.

Keywords: Deed, Specific Time Working Agreement, outsourcing

PENDAHULUAN

Outsourcing merupakan pendelegasian kegiatan dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia

jasa *outsourcing*). Berdasarkan pendelegasian, maka manajemen bidang tertentu tak lagi dilakukan oleh perusahaan, namun diserahkan

pada perusahaan jasa *outsourcing*.¹ Undang-Undang tidak menyebutkan secara tegas istilah *outsourcing*. Namun pengertian *outsourcing* bisa dijumpai dalam ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang isinya menyatakan bahwa *outsourcing* adalah suatu perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha dengan tenaga kerja, dimana perusahaan tersebut dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis.² Menurut Pasal 1601 b KUH Perdata, *outsourcing* disamakan dengan perjanjian pemborongan sehingga pengertian *outsourcing* adalah suatu perjanjian dimana pemborong mengikat diri untuk membuat suatu kerja tertentu bagi pihak lain yang memborongkan mengikatkan diri untuk memborongkan pekerjaan kepada pihak pemborongan dengan bayaran tertentu.³

Outsourcing terkait dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja dengan jangka berlakunya telah ditentukan sebagai karyawan kontrak. Berdasarkan hal tersebut berarti jika jangka waktu habis maka secara otomatis terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan karyawan tidak berhak mendapat kompensasi PHK seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah. Praktikanya, *outsourcing* umumnya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) juga terkait perjanjian kontraknya sehingga menjadi buruh *outsourcing* dengan status kontrak (PKWT). Jadi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *outsourcing* merupakan istilah yang berbeda walaupun penerapannya dapat dilakukan berbarengan.

Perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu ada beberapa kemungkinan, yaitu kemungkinan pertama perjanjian antara penyedia jasa tenaga

kerja dengan pengguna tenaga kerja. Pada perjanjian ini tenaga kerja atau buruh merupakan bagian dari pihak penyedia tenaga kerja. Tenaga kerja tunduk pada ketentuan perjanjian dengan penyedia tenaga kerja. Sedangkan penyedia tenaga kerja tunduk pada ketentuan perjanjian dengan pengguna tenaga kerja. Namun demikian dalam perjanjian ini buruh merupakan obyek perjanjian. Kemungkinan kedua perjanjian kerja antara buruh atau tenaga kerja dengan perusahaan terhadap pemborongan suatu pekerjaan tertentu. Pada perjanjian ini tenaga kerja langsung melakukan perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Pada perjanjian ini tenaga kerja sebagai subyek bersama dengan pemberi kerja.

Pelaksanaan *outsourcing* melibatkan 3 (tiga) pihak yakni perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing*, perusahaan pengguna tenaga kerja *outsourcing*, dan tenaga kerja *outsourcing* itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja *outsourcing*. Mengingat bisnis *outsourcing* berkaitan erat dengan praktek ketenagakerjaan, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan salah satu peraturan pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia yang ditemukan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66.⁴

Praktek *outsourcing* saat ini semakin marak, namun hak-hak pekerja begitu saja diabaikan oleh perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing*. Tenaga kerja yang dikeluarkan oleh perusahaan *outsourcing* ternyata belum sepenuhnya bisa dikatakan "ahli". Selain itu, terkadang positioning mereka salah, sehingga timbulah dampak dari *the wrong man on the wrong place* yang mengakibatkan ketidakmaksimalan pekerja.⁵

Pembuatan akta perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dapat dilakukan di bawah tangan atau di hadapan notaris. Akta perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu yang dilakukan di hadapan notaris menjadi akta otentik yang

¹ Chandra Suwondo, 2004, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Gramedia, Jakarta, h. 2.

² H.Zulkarnain Ibrahim, 2005, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005, h. 80

³Luthfi Chakim, 2012, *Sistem Perjanjian Kerja Outsourcing*, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/sistem-perjanjian-kerja-outsourcing.html>, diakses 15 April 2017

⁴ *Ibid.*

⁵ Sofyan Mohammed, 2011, *Tinjauan Hukum Outsourcing*, <https://sofyanmohammed.wordpress.com/2011/04/20/tinjauan-hukum-outsourcing/>, diakses 15 April 2017.

mermpunyai kekuatan pembuktian sempurna. Berbeda dengan akta perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu yang dibuat di bawah tangan masih dapat disangkal para pihak yang membuatnya. Akta otentik perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dapat digunakan sebagai dasar penyelesaian perselisihan perburuhan jika terjadi perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha atau perusahaan.

Faktanya perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu banyak merugikan pekerja, seperti tidak adanya kemungkinan tenaga kerja menjadi karyawan tetap, keputusan perpanjangan perjanjian menjadi hak pengusaha secara subyektif. Selain itu penerapan asas-asas perjanjian yang tidak sepemuhnya merupakan hal yang sering terjadi, masalahnya tidak diterapkannya asas kebebasan berkontrak. Pada perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu umumnya klausula perjanjian telah ditentukan oleh pelaku usaha. Pekerja harus menyetujui isi perjanjian yang telah ditetapkan.

Bank Jateng juga menerapkan perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dalam melakukan kegiatan usahanya. Penerapan perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dilakukan baik dengan penyedia tenaga kerja waktu tertentu maupun langsung dengan pekerja. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini akan membahas lebih lanjut mengenai perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu dengan judul Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu (Studi di Bank Jateng). Permasalahan yang menjadi pokok bahasan tulisan ini yakni mengapa perjanjian *outsourcing* untuk waktu tertentu di Bank Jateng masih menimbulkan ketidakpastian terhadap karyawan dan bagaimana konsep ideal perjanjian karyawan outsourcing waktu tertentu.

PEMBAHASAN

Ada dua jenis perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu di Bank Jateng yaitu perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan Bank Jateng secara langsung yang dikenal dengan karyawan kontrak dan perjanjian kerja *outsourcing* antara Bank Jateng dengan penyedia tenaga kerja. Perjanjian kerja *outsourcing* untuk waktu tertentu

di Bank Jateng dibuat secara tertulis yang berisi pasal-pasal mengenai ketentuan perjanjian. Dalam hal ini Bank Jateng telah menentukan klausula atau isi perjanjian untuk disepakati oleh kedua belah pihak, khususnya perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu antara pekerja dengan Bank Jateng.⁶

Pada perjanjian kerja jenis pertama pekerja atau karyawan secara langsung melakukan perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu. Dalam hal ini hubungan kerja yang terjadi yaitu hubungan kerja langsung antara karyawan dengan Bank Jateng. Pada jenis kedua Bank Jateng melakukan perjanjian dengan penyedia tenaga kerja untuk dipekerjakan di Bank Jateng. Dalam hal ini hubungan kerja yang terjadi yaitu hubungan kerja antara penyedia tenaga kerja dengan pekerja. Hubungan kerja antara pekerja dengan Bank Jateng yang terjadi disebabkan karena perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu yang terjadi antara Bank Jateng dengan penyedia tenaga kerja. Pada perjanjian kerja tersebut pekerja ditempatkan di Bank Jateng.

Pada hubungan kerja ini pekerja tunduk terhadap perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dan penyedia tenaga kerja. Namun demikian pekerja juga tunduk terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku di Bank Jateng terhadap pekerja. mengenai hal ini biasanya diatur pula dalam perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu antara penyedia tenaga kerja dengan pekerja.

Perjanjian *Outsourcing* untuk waktu tertentu di Bank Jateng masih menimbulkan ketidakpastian terhadap karyawan. Ketidakpastian tersebut diantaranya belum diterapkannya asas kebebasan berkontrak secara penuh sebagai salah satu asas yang harus dipenuhi dalam suatu perjanjian. Selain itu masih terdapat pasal yang membuat masa depan karyawan tidak pasti. Salah satu pasal yang menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan antara lain tentang kewajiban menyerahkan ijazah asli pendidikan terakhir sebagai jaminan selama Pihak Kedua berstatus tenaga Kontrak Bank Jateng. Penyerahan ijazah asli sebagai jaminan dalam bekerja sering dikeluhkan masyarakat. Hal ini

⁶ Wawancara dengan R Yudhiarso, Pimpinan Cabang Bank Jateng Cabang kaje, tanggal 20 Juli 2017.

disebabkan dengan ditahannya ijazah asli oleh perusahaan tenaga kerja tidak dapat melamar pekerjaan di tempat yang lain yang bisa memberikan harapan masa depan yang lebih baik.

Pada ketentuan tersebut terlihat tenaga kerja kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dengan melamar pekerjaan di tempat lain selama menjalani masa kontrak dengan Bank Jateng. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpastian masa depan karyawan kontrak yang bekerja di Bank Jateng karena tidak ada ketentuan tentang perpanjangan masa kontrak setelah karyawan selesai menjalani masa kontrak.

Perjanjian Kerja *Outsourcing* pada dasarnya mengatur tentang jenis pekerjaan, waktu kerja, hak serta kewajiban perusahaan dan pekerjanya. Berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan menggambarkan suatu hubungan hukum yang mengatur keduanya, di mana masing-masing pihak terikat dalam perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Pada perjanjian kerja *outsourcing* waktu tertentu antara pemberi kerja dengan penyedia tenaga kerja hubungan hukum terjadi yaitu hubungan hukum antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pengguna tenaga kerja sebagai pemberi kerja, berupa perjanjian penyediaan kerja.

Pada hubungan hukum tersebut perusahaan pengguna tenaga kerja dengan pekerja tidak terdapat hubungan kerja langsung. Hal ini karena perjanjian kerja dilakukan antara pekerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja yang menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan pemberi kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hubungan kerja yang terjadi berupa hubungan kerja antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan penyedia tenaga kerja atau *outsourcing*. Berdasarkan hubungan kerja tersebut maka idealnya sesuai dengan hubungan hukum yang terjadi pekerja *outsourcing* menggunakan peraturan penyedia tenaga kerja, bukan peraturan perusahaan pengguna tenaga kerja atau pemberi kerja.

Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu antara penyedia tenaga kerja dengan tenaga kerja yang ditempatkan di Bank Jateng disebutkan bahwa Bank Jateng dapat

menempatkan pekerja di mana saja. Hal ini menunjukkan adanya campur tangan pihak pemberi kerja dalam perjanjian kerja antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerja. Pada perusahaan *outsourcing* melarang adanya hubungan hukum antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Dengan penempatan tenaga kerja oleh pemberi kerja sesuai dengan kehendak pemberi kerja meunjukkan seolah-olah adanya hubungan hukum antara keduanya. Padahal dalam perjanjian tersebut pihak tenaga kerja hanya tunduk pada perusahaan penyedia tenaga kerja / *outsourcing*.

Perjanjian Kerja *Outsourcing* untuk waktu tertentu di Bank Jateng tidak ada jaminan tenaga kerja akan bekerja terus menerus di perusahaan. Ketentuan inilah yang menjadi topik utama yang menjadi perhatian masyarakat terhadap ketentuan kerja dengan sistem *outsourcing*. Perjanjian dapat diperpanjang kembali namun hal tersebut tidak menjamin bahwa perjanjian pasti diperpanjang karena hal tersebut tergantung dari kebijaksanaan perusahaan.

Ketiadaan jaminan kepastian kerja bagi pekerja dapat terus menerus bekerja dalam sesuai perjanjian kerja sistem *outsourcing* waktu tertentu karena hubungan kerja timbul melibatkan 3 (tiga) pihak yaitu perusahaan pengguna tenaga kerja / pemberi kerja, perusahaan penyedia tenaga kerja dan pekerja / tenaga kerja itu sendiri. Saat memberikan pekerjaan bagi pekerja, perusahaan penyedia tenaga kerja sangat bergantung dengan kebutuhan perusahaan pengguna pekerja / tenaga kerja atau pemberi kerja. Hubungan kerja dengan sistem *outsourcing* sangat berpotensi menimbulkan perselisihan perburuhan. Kemungkinan tersebut terjadi disebabkan belum adanya perangkat hukum yang khusus mengatur tentang status pekerja / tenaga kerja dari perusahaan penyedia tenaga kerja yang ada di Indonesia. Permasalahan hubungan kerja dapat berlanjut hingga terjadi perselisihan hubungan industrial.⁷

⁷ Andari Yurikosari, 2011, *Problematisasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Outsourcing*, <https://sekartrisakti.wordpress.com/2011/12/14/problematisasi-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dengan-outsourcing/>, diakses 30 Juli 2017

Idealnya perjanjian kerja Karyawan *Outsourcing* Waktu Tertentu perlu memperhatikan asas-asas dalam perjanjian, khususnya asas kebebasan berkontrak. Walaupun hal ini sangat sulit dilakukan karena adanya perjanjian baku yang sudah standar diterapkan oleh perusahaan karena terkait dan dipengaruhi oleh peraturan perusahaan. Perusahaan hendaknya memberikan perlindungan yang lebih luas terhadap tenaga kerja untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk turut menentukan isi perjanjian dan atau menyetujui atau tidak menyetujui hal-hal tertentu yang mungkin dapat dilakukan oleh kedua belah pihak. Hal-hal yang dapat dilakukan tersebut misalnya hal-hal yang tidak terkait dengan peraturan perusahaan. Walaupun hal tersebut sangat sulit namun ada baiknya perusahaan penyedia tenaga kerja dan atau pemberi kerja memperhatikan hak-hak tenaga kerja yang lebih luas.

Untuk mendapatkan kepastian mengenai waktu kerja perusahaan dapat menentukan perpanjangan masa kontrak dengan ketentuan-ketentuan tertentu misalnya masa kontrak otomatis diperpanjang jika tenaga kerja menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini tentunya dapat mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan baik agar masa kontraknya dapat diperpanjang otomatis. Ketentuan demikian setidaknya memberikan kepastian bagi tenaga kerja terhadap statusnya sebagai tenaga kontrak.

Selain itu dalam perjanjian kerja *outsourcing* antara penyedia tenaga kerja dengan pekerja perlu ditentukan hubungan kerja yang jelas dengan pengguna tenaga kerja atau pemberi kerja misalnya dengan menempatkan pengguna kerja atau pemberi kerja sebagai salah satu pihak dalam perjanjian. Berkaitan dengan hal tersebut maka perjanjian kerja *outsourcing* dapat dilakukan oleh tiga pihak yaitu pihak perusahaan *outsourcing* atau penyedia tenaga kerja, pihak pengguna tenaga kerja dan pihak pekerja.

Sebenarnya keberadaan perjanjian baku dalam perjanjian kerja tidak dapat dihindari. Hal ini mengingat perjanjian kerja tidak dapat dilepaskan dari keberadaan peraturan perusahaan yang turut

mempengaruhi perjanjian kerja. Secara yuridis normatif berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, konsepsi klausula baku (standar) dalam perjanjian kerja tidak diatur secara jelas. Menurut Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja merupakan suatu perjanjian yang bersifat timbal balik antara pengusaha/ majikan dengan pekerja/ buruh yang dibuat berdasarkan asas konsensualisme. Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak"⁸

PENUTUP

Pembuatan Akta Perjanjian Kerja *Outsourcing* Waktu Tertentu di Bank Jateng belum menerapkan asas kebebasan berkontrak sepenuhnya atau menggunakan perjanjian baku. Perjanjian kerja tersebut masih menimbulkan ketidakpastian bagi karyawan karena perjanjian kerja seperti adanya ketentuan yang mewajibkan karyawan menyerahkan ijazah asli yang menyebabkan masa depan karyawan tidak pasti karena karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan tidak ada ketentuan tentang perpanjangan kontrak. Selain itu masih adanya pengaruh Bank Jateng dalam perjanjian kerja antara penyedia tenaga kerja dengan pekerja padahal Bank Jateng bukan merupakan pihak dalam perjanjian atau pekerja tidak mempunyai hubungan hukum dengan bank Jateng. Pengaruh tersebut dalam hal penempatan tenaga kerja dan berakhirnya perjanjian kerja serta tidak adanya jaminan apakah pekerja akan bekerja terus menerus pada perusahaan penyedia tenaga kerja.

Idealnya perjanjian kerja Karyawan *Outsourcing* Waktu Tertentu perlu memperhatikan asas-asas dalam perjanjian, khususnya asas kebebasan berkontrak. Walaupun hal ini sangat

⁸ Leli Joko Suryono, 2011, *Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku dala Perjanjian Kerja di Indonesia*, Jurnal Media Hukum, Volume 18 No 1, 1 Juni 2011, Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta, h. 43

sulit dilakukan karena adanya perjanjian baku yang sudah standar diterapkan oleh perusahaan karena terkait dan dipengaruhi oleh peraturan perusahaan. Perusahaan hendaknya memberikan perlindungan yang lebih luas terhadap tenaga kerja untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk turut menentukan isi perjanjian dan atau menyetujui atau tidak menyetujui hal-hal tertentu yang mungkin dapat dilakukan oleh kedua belah pihak. Salah satu ketentuan yang dapat diakomodir yaitu ketentuan mengenai kewajiban menyerahkan ijazah sebagai jaminan, ketentuan mengenai kepastian masa kerja, dan hubungan kerja antara penyedia tenaga kerja, pengguna tenaga kerja dan tenaga kerja itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Andari Yurikosari, 2011, *Problematik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Outsourcing*, [https://sekartrisakti.wordpress.com/2011/12/14/problematik-perjanjian-kerja-waktu-](https://sekartrisakti.wordpress.com/2011/12/14/problematik-perjanjian-kerja-waktu-tertentu-dengan-outsourcing/)
- tertentu-dengan-outsourcing/, diakses 30 Juli 2017
- Chandra Suwondo, 2004, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, Gramedia, Jakarta
- H.Zulkarnain Ibrahim, 2005, *Praktek Outsourcing Dan Perlindungan Hak-Hak Pekerja*, Simbur Cahaya No. 27 Tahun X Januari 2005
- Luthfi Chakim, 2012, *Sistem Perjanjian Kerja Outsourcing*, <http://www.lutfichakim.com/2012/08/sistem-perjanjian-kerja-outsourcing.html>, diakses 15 April 2017
- Leli Joko Suryono, 2011, *Kedudukan dan Penerapan Klausula Baku dala Perjanjian Kerja di Indonesia*, Jurnal Media Hukum, Volume 18 No 1, 1 Juni 2011, Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta
- Sofyan Mohammaed, 2011, *Tinjauan Hukum Outsourcing*, <https://sofyanmohammed.wordpress.com/2011/04/20/tinjauan-hukum-outsourcing/>, diakses 15 April 2017.