

---

**PERJANJIAN *OUTSOURCING* ANTARA PT.SUMBER DAYA  
LOMBOK SEJAHTERA DENGAN PT. BANK MANDIRI (  
PERSERO) TBK MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13  
TAHUN 2003**

**NADIA AMALIA**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia  
nadiaamaliaaa05a@gmail.com

**LALU HADI ADHA**

Fakultas Hukum Universitas Mataram, NTB, Indonesia

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui perjanjian *outsourcing* antara PT.sumber daya lombok sejahtera dengan PT. Bank Mandiri ( Persero) Tbk menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian hukum normatif empiris. Hasil penelitian yang penulis dapatkan bahwa proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu serta pelaksanaannya pada perusahaan PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera, ini tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, undang-undang ketenagakerjaan, ketentuan upah minimum provinsi NTB dan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing* antara antara PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera, PT. Bank Mandiri Persero Tbk dibagi menjadi dua dua faktor yakni faktor yuridis dan faktor non yuridis. Maka diharapkan kepada para pihak dalam membuat perjanjian *outsourcing* dapat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

**Kata kunci: Perjanjian, *Outsourcing***

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the outsourcing agreement between PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera and PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk according to Law Number 13 Year 2003. The type of research used is empirical normative legal research. The results of the research that the authors get is that the process of making a certain time work agreement and its implementation at the company PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera, this is not in accordance with the Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia Number 19 of 2012, labor law, the provisions of the NTB provincial minimum wage and the provisions of Article 1320 of the Civil Code. The obstacles faced in implementing the outsourcing agreement between PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera, PT. Bank Mandiri Persero Tbk is divided into two factors, namely juridical factors and non-juridical factors. So it is hoped that the parties in making an outsourcing agreement can comply with the provisions of the applicable laws.*

**Keywords: Agreement, *Outsourcing***

## I. PENDAHULUAN

Pengaturan tentang *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 secara redaksional sebenarnya sudah cukup bagus dan sistematis. Namun ada beberapa hal yang kurang memperhatikan asas kecermatan dan ketelitian karena secara umum kita tahu pasti bahwa peraturan yang baik itu harus didasarkan pada filosofi suatu bangsa atau didasarkan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat, bisa melindungi dan mempunyai kepastian hukum. Salah satu contoh kasus di PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera dengan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, terkait perjanjian kerjasama *outsourcing* dimana kedua belah pihak membuat perjanjian. Perjanjian tersebut berisi PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera akan mempekerjakan karyawannya di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk,. Terhadap penempatan tersebut PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, membayar sejumlah dana kepada PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera. Dengan adanya dua perjanjian tersebut, meskipun pekerja sehari-hari bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan, namun pekerja tetap berstatus sebagai pekerja/buruh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis uraikan diatas, maka permasalahan yang penulis angkat yakni tentang bagaimana prosedur pelaksanaan perjanjian (*outsourcing*) menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Dan apa yang menjadi kendala atau hambatan dalam perjanjian (*outsourcing*) antara PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera dan PT. Bank Mandiri Persero Tbk?

Untuk menjawab rumusan permasalahan tersebut diatas digunakan jenis penelitian normatif empiris, penelitian ini mengkaji penerapan peraturan perundang-undangan berdasarkan konsep dan teori hukum untuk melihat secara langsung kenyataan di lapangan.<sup>1</sup> Metode penelitian merupakan suatu sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni.<sup>2</sup> Sehingga, dalam penelitian empiris menggunakan metode pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*), konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan sosiologis.<sup>3</sup>

## II. PEMBAHASAN

### **Prosedur Pelaksanaan Perjanjian *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

#### **Ketentuan Perjanjian *Outsourcing* Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Perikatan yang dibuat oleh buruh dengan pemberi kerja tentunya akan menghasilkan hubungan kerja. Menurut Soepomo sebagaimana dikutip dari Chandra Suwondo menyatakan hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak.<sup>4</sup> Mereka

<sup>1</sup>Amirrudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, Ed. 8, PT.Raja Grafindo persada, jakarta, 2014, hlm.133

<sup>2</sup>Zaenuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 17

<sup>3</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 97

<sup>4</sup>Chandra suwondo, *Outsourcing dan Implementasi di Indonesia*, Ales Media Computindo, Jakarta, 2014, hlm.25

terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan telah diberikan definisi bahwa: "Hubungan kerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah". Berdasarkan pengertian di atas, yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Atas dasar Perjanjian Kerja itu kemudian muncul unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata.

Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>5</sup> Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim:<sup>6</sup> "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), dimana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain".

Berdasarkan pelaksanaannya, suatu pekerjaan ada yang dilakukan sendiri oleh perusahaan dan ada pula pekerjaan yang di serahkan atau dipindahkan pada perusahaan lain. Proses memindahan suatu pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh sebuah perusahaan kepada pihak ketiga dinamakan *outsourcing*. Konsep *outsourcing* adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa *outsourcing*.<sup>7</sup>

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik *outsourcing* ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam *outsourcing* terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja *outsourcing*, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (*Principal*), Pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (*Vendor*) dan terakhir adalah Pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah hubungan kerja antara *principal* dan *vendor*, dan hubungan kerja antara *vendor* dan pekerja/buruh.

Dalam ketentuan pengaturan hukum mengenai pelaksanaan perjanjian kerja *outsourcing* telah diatur secara eksplisit di dalam ketentuan perundang-undangan terutama undang-undang mengenai ketenagakerjaan itu sendiri yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>5</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm.37

<sup>6</sup>Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2016, hlm.55

<sup>7</sup>Sehat Damanik, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing, 2011, hlm.22

## **Pelaksanaan Perjanjian (*Outsourcing*) Antara PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera Dan PT. Bank Mandiri Persero Tbk**

Pada kasus yang menjadi titik fokus penelitian skripsi adalah perjanjian *outsourcing* yang dilakukan oleh PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera Dan PT. Bank Mandiri Persero Tbk,. Pada perjanjian *outsourcing* yang dilakukan oleh kedua perusahaan ini tertuang di dalam perjanjian kerja bersama perusahaan yang membebaskan bahwa pihak PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera menyediakan tenaga kerja bagi PT. Bank Mandiri Persero Tbk, dengan terlebih dahulu PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan calon pegawai.

Adapun hal-hal teknis yang diatur dalam perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan Surat Perjanjian yang dilakukan oleh PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera dengan Bapak Hudaeri dengan Nomor Perjanjian 001/PKWT.16200/1/2020/ yang berisi: Pendahuluan, Masa berlaku dan berakhirnya perjanjian kerja, Ruang lingkup perjanjian, Gaji, tunjangan, fasilitas dan pajak, Kewajiban para pihak, Berakhirnya hubungan kerja, Ketentuan Phk oleh perusahaan, Ketentuan phk oleh karyawan, Penempatan kerja, Hari dan jam kerja, Bpjs ( badan penyelenggaraan jaminan sosial), Cuti dan ketidakhadiran, Keselamatan kerja, Tata tertib, Serah terima, Penyelesaian perselisihan dan Ketentuan penutup.

Berdasarkan surat perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dianalisis berdasarkan ketentuan perjanjian kerja *outsourcing* pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka dapat dikatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera belum tercapai tentang syarat sah perjanjian kerja yang dapat dilihat pada Pasal 1320 KUH Perdata.<sup>8</sup>

Dari keempat syarat yang ditentukan tersebut maka syarat satu dan kedua disebutkan sebagai syarat subyektif, karena mengenai subyek-subyeknya. Bila syarat itu tidak terpenuhi maka perjanjian dapat dibatalkan. Perjanjian dapat dibatalkan maksudnya adalah selama belum dibatalkan maka perjanjian terus mengikat para pihak, sebelum ada keputusan hakim yang membatalkan perjanjian tersebut, keputusan hakim bersifat konstitutif. Sedangkan syarat ketiga dan keempat sebagai syarat obyektif karena menyangkut obyek dari perjanjian tersebut. Bila syarat itu tidak dipenuhi maka perjanjian batal demi hukum, artinya secara yuridis perjanjian dianggap tidak pernah ada.

Ketika merujuk kepada ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh para pihak tidak ada negosiasi yang dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukannya tanda tangan kontrak, yang artinya bahwa pihak perusahaan memberikan perjanjian baku yang harus ditandatangani oleh calon karyawan. Padahal dalam sebelum diikatnya perjanjian maka kedua belah pihak harus sepakat terhadap isi perjanjian yang dibuatnya.<sup>9</sup>

<sup>8</sup>Salim H.S. *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 162-166.

<sup>9</sup>Hasil Wawancara Dengan Hudaeri, Salah Satu Pekerja Yang Melakukan Perjanjian PKWT Dengan PT. Sumberdaya Lombok Sejahtera, Di PT. Bank Mandiri Cabang Cakra, Dilakukan Pada Tanggal 5 Oktober 2020 Pukul 17:20 WITA.

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja, upah merupakan hal terpenting, sebab segala pekerjaan tentunya mengharapkan imbalan kerja yakni upah. Dalam perjanjian PKWT PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera dengan karyawan ketentuan clausa upah tidak disebutkan secara pasti, hal ini dapat dilihat pada ketentuan Pasal 3 Surat Perjanjian Nomor 001/PKWT.16200/1/2020 yang menyangkut tentang gaji, tunjangan, fasilitas dan pajak. Pada Pasal tersebut menyatakan bahwa karyawan mendapatkan gaji dan tunjangan yang besarnya sesuai kesepakatan perusahaan dengan *client* dan untuk tunjangan hari raya (THR) kegamanaan akan diberikan oleh perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku dan yang ditetapkan oleh *client*.

Ketika merujuk kepada ketentuan upah yang seharusnya diterima oleh setiap pekerja maka dapat dilihat pada ketentuan upah minimum provinsi khususnya pada wilayah Nusa Tenggara Barat. Upah minimum adalah suatu penerimaan bulanan terendah sebagai imbalan kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan dari pengusaha.

Karena pemenuhan kebutuhan yang layak disetiap provinsi berbeda-beda maka disebut UMP (Upah Minimum Provinsi) Upah Minimum Provinsi Nusa Tenggara Barat saat ini adalah sebesar Rp. 2.012.610,00, hal ini sesuai dengan Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-774 Tentang Upah Minimum Nusa Tenggara Barat Tahun 2019.<sup>10</sup>

Setelah melakukan wawancara dengan para tenaga kerja *Outsourcing* bahwa upah yang diterimanya adalah jauh dari kata layak dan berada dibawah UMP. Karena apabila dihitung pengeluaran dan pemasukan tenaga kerja *Outsourcing* sangatlah tidak seimbang, dimana nilai kebutuhan lebih besar dari pada nilai pendapatan. Dan setelah penulis mengkaji data yang didapatkan dari PT. Bank Mandiri Persero Tbk, dan Tenaga Kerja *Outsourcing* ditemukan bahwa yang menyebabkan upah tenaga kerja *Outsourcing* menjadi dibawah UMP adalah karena pemotongan yang dilakukan oleh PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera terhadap gaji tenaga kerja *Outsourcing*.

### **Kendala Atau Hambatan Dalam Perjanjian *Outsourcing* Antara PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera Dan PT. Bank Mandiri Persero Tbk**

Setelah melakukan penelitian terkait dengan hambatan-hambatan yang dialami dalam melakukan perjanjian kerja *outsourcing* dibagi menjadi dua hambatan yakni hambatan non yuridis dan yuridis. Adapun beberapa faktor-faktor yuridis yang menjadi hambatan yang dialami para pihak dalam melakukan perjanjian kerja *outsourcing* disimpulkan terdiri atas:

#### **Ketidakpastian terpenuhinya hak-hak pekerja**

Adanya ketidakpastian akan terpenuhi Hak-hak normatif pekerja akan sulit terpenuhi dalam sistem *outsourcing* yang pertama dari jaminan akan bekerja terus menerus tidak ada karena ada batasan waktu karena dimungkinnya perjanjian dibuat dengan perjanjian kerja waktu

<sup>10</sup>Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-774

tertentu (Pasal 66 ayat (2a) UU ketenagakerjaan). Akibat selanjutnya tidak ada jenjang karir, upah tidak akan pernah meningkat, hak berserikat susah bagi pekerja untuk melaksanakannya.

#### **Tidak adanya sanksi terhadap pelanggaran ketentuan *outsourcing***

Ketentuan sanksi bagi pelanggaran ketentuan *outsourcing* memang diatur beberapa oleh ketentuan UU ketenagakerjaan, namun terdapat beberapa pasal yang tidak diberikan sanksi padahal ketika melihat pasal tersebut dengan cermat menunjukkan beberapa hal yang diatur di dalamnya diperlukan sanksi. Konsekuensi dari tidak adanya sanksi terhadap pelanggaran ketentuan *outsourcing* tidak bisa dilakukan tindakan sehingga tidak bisa melindungi pekerja. Menurut penulis pengaturan sanksi harus ada terutama yang berkaitan dengan ketentuan Pasal 65 dan Pasal 66 tersebut misalnya sanksi terhadap pelanggaran mempekerjakan pada pekerjaan utama dari kegiatan perusahaan, pelanggaran terhadap perusahaan yang tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin.

Selain hambatan-hambatan yang berasal dari faktor yuridis didapatkan bahwa terdapat hambatan-hambatan yang berasal dari faktor non yuridis. Adapun faktor-faktor non yuridis yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

#### **Pekerja keluar atau berhenti bekerja sebelum masa kontraknya selesai.**

Selama menjalankan perjanjian *outsourcing* terdapat 4 orang yang berhenti bekerja sebelum masa kontraknya berakhir, hal ini tentunya merugikan pihak PT. Mandiri Persero Tbk karena harus mencari pegawai baru untuk menggantikannya. Terlebih apabila pegawai yang berhenti bekerja sebelum habis masa kontraknya adalah pegawai yang berkompeten sehingga sangat dipenulis ngkan oleh pihak PT. Mandiri Persero Tbk.

#### **Kedisiplinan pegawai**

Dalam pelaksanaan perjanjian tentunya tidak semua pegawai yang diterima oleh pihak PT. Mandiri Persero Tbk merupakan pegawai yang profesional, hal ini dikarenakan masih adanya pekerja *outsourcing* yang masuk kerja terlambat. Hal ini tentu merugikan perusahaan, mengingat dengan terlambatnya masuk kerja akan menghambat produktivitas perusahaan.

#### **Kurangnya pemahaman pegawai terhadap tanggung jawabnya**

Masih adanya pegawai atau karyawan yang kurang memahami akan arti pentingnya perjanjian kerja serta isi Pasal-Pasal yang ada di dalamnya. Hal ini tentu menjadi penghambat kinerja yang bersangkutan. Padahal isi dari perjanjian yang telah ditanda tangani pegawai seharusnya dapat dipertanggung jawabkan oleh pegawai selama bertatus sebagai karyawan.

#### **Ketentuan Pihak Mandiri**

Ketentuan pihak bank mandiri yang dalam hal ini syarat-syarat yang ditetapkan untuk dapat menjadi pegawai tetap ataupun pegawai sementara dirasa cukup ketat, sehingga menyebabkan karyawan dari PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera terkadang tidak lolos dalam pengangkatan pegawai tersebut.

#### **Karyawan PKWT yang tidak profesional**

Karyawan PKWT sangat berpengaruh terhadap terlaksananya perjanjian *outsourcing* yang dilakukan PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera dengan PT. Mandiri Persero Tbk. karyawan yang memang tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja maka tentunya membuat dirinya akan di PHK oleh pihak PT. Mandiri persero Tbk terlebih jika melanggar ketentuan Bank Mandiri dan sampai mendapatkan surat peringatan.

#### **Karyawan PKWT yang tidak melaksanakan kewajiban**

Tidak hanya hak yang dapat dituntut oleh karyawan PKWT kepada perusahaan, namun pihak perusahaan juga menetapkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan PKWT. Terkadang dalam sebuah perjanjian tidak selalu berjalan sesuai dengan keinginan kedua belah pihak. Hak dan kewajiban inilah merupakan hal terpenting dalam suatu perjanjian.

### **III. PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pelaksanaan pemborongan pekerjaan atau *outsourcing* dalam perjanjian kerjasama antara PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera dengan PT. Bank Mandiri Persero Tbk diketahui bahwa proses pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu serta pelaksanaannya pada perusahaan PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera ini tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata karena tidak adanya kejelasan jenis pekerjaan yang akan diberikan kepada pekerja. Dan mengenai upah pada pelaksanaan perjanjian tersebut bertentangan dengan Ketentuan Upah Minimum Provinsi NTB dalam prakteknya gaji yang diperoleh oleh tenaga kerja *Outosurcing* perorang tidak sesai dengan UMP saat ini karena telah terjadi pemotongan upah yang dilakukan oleh PT Persona Prima Utama selaku perusahaan penyedia borongan kerja. tidak sesuai dengan Upah Minimum Provinsi saat ini karena terjadi pemotongan upah yang dilakukan oleh PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera.

Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan perjanjian *outsourcing* antara antara PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera, PT. Bank Mandiri Persero Tbk dibagi menjadi dua dua faktor yakni faktor yuridis dan faktor non yuridis. Adapun faktor yuridis terdiri dari Ketidakpastian terpenuhinya hak-hak pekerja, Tidak adanya sanksi terhadap pelanggaran ketentuan *outsourcing*. Selain itu, faktor non yuridis yang menjadi hambatan dalam perjanjian *outsourcing* ini yakni pekerja keluar atau berhenti bekerja sebelum masa kontraknya selesai, kedisiplinan pegawai, kurangnya pemahaman pegawai terhadap tanggung jawabnya, ketentuan pihak Mandiri, karyawan PKWT yang tidak profesional dan karyawan PKWT yang tidak melaksanakan kewajiban.

## Saran

Diharapkan kepada para pihak dalam membuat perjanjian *outsourcing* dapat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, agar tidak ada para pihak yang merasa dirugikan dengan adanya perjanjian tersebut. Diharapkan kepada pihak perusahaan yakni pihak PT. Sumber Daya Lombok Sejahtera memberikan upah kepada karyawan PKWT sesuai dengan ketentuan upah minimum provinsi yang berlaku, agar karyawan PKWT dapat bekerja dengan baik dan menaati segala ketentuan perjanjian karena sudah dibayar sesuai dengan apa yang dikerjakan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

**Amirrudin dan Zainal Asikin**, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, Ed. 8, PT.Raja Grafindo persada, Jakarta, 2014

Zaenuddin Ali, 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta,

Peter Mahmud Marzuki, 2009, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta,

Chandra suwondo, 2014, *Outsourcing dan Implementasi di Indonesia*, Ales Media Computindo, Jakarta

Adrian Sutedi, 2017, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

Abdul Khakim, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Sehat Damanik, 2011, *Outsourcing & Perjanjian Kerja menurut UU. No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. DSS Publishing.

Salim H.S. 2014, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)*, Sinar Grafika, Jakarta.

### Peraturan perundang-undangan

Keputusan Gubernur Nusa Tenggara Barat Nomor 561-774

### Hasil Wawancara

Hasil Wawancara Dengan Hudaeri, Salah Satu Pekerja Yang Melakukan Perjanjian PKWT Dengan PT. Sumberdaya Lombok Sejahtera, Di PT. Bank Mandiri Cabang Cakra, Dilakukan Pada Tanggal 5 Oktober 2020 Pukul 17:20 WITA.