

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Persaingan dalam dunia usaha, khususnya antar perusahaan, membuat pelaku usaha harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Perusahaan dengan berkonsentrasi terhadap kompetensi utama, akan dapat menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang berkualitas dan memiliki daya saing di pasaran.

Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan senantiasa melakukan efisiensi biaya produksi. Salah satu solusinya adalah dengan sistem *Outsourcing*. Sistem ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan¹.

Outsourcing diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, di mana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. *Outsourcing* dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia diartikan sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja. Pengaturan *Outsourcing* di Indonesia ditentukan dalam Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

¹ <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>

[Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI), Tahun 2003 Nomor. 39 – Tambahan Lembaran Negara (TLN) No. 4279], selanjutnya disebut UU Tenaga Kerja; Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004). Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2006 tentang paket Kebijakan Iklim Investasi menyebutkan bahwa *Outsourcing* sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan Pemerintah tersebut diwujudkan dengan menugaskan Menteri Tenaga Kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Outsourcing tidak dapat dipandang dalam jangka pendek saja, sebab dengan menggunakan *outsourcing* perusahaan pasti akan mengeluarkan dana lebih sebagai *management fee* ke perusahaan *outsourcing*. *Outsourcing* harus dipandang dalam jangka panjang, mulai dari pengembangan karir karyawan, efisiensi dalam bidang tenaga kerja, organisasi, keuntungan dan lainnya. Perusahaan dapat fokus pada kompetensi utamanya dalam bisnis, sehingga dapat berkompetisi dalam pasar, di mana hal-hal intern perusahaan yang bersifat penunjang (*supporting*) dialihkan kepada pihak lain yang lebih profesional. Pada pelaksanaannya, pengalihan ini juga menimbulkan beberapa permasalahan, terutama masalah ketenagakerjaan.

Selama ini, praktik *outsourcing* sehari-hari lebih banyak dilakukan dengan sengaja untuk menekan biaya pekerja (*labor costs*). Perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh di bawah yang seharusnya diberikan. Hubungan kerja selalu

dalam bentuk tidak tetap/kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu) dan tidak adanya jaminan pengembangan karier, sehingga praktik *outsourcing* menyengsarakan pekerja dan membuat kaburnya hubungan industrial. Padahal sistem *outsourcing* yang diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Tenaga Kerja, hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak hanya dilakukan dengan cara sistem pekerja kontrak tetapi juga dilakukan dengan cara sistem pekerja tetap.

Pengusaha lebih banyak menggunakan sistem pekerja kontrak dalam membuat perjanjian kerja dengan pekerjanya, dan penggunaan sistem pekerja kontrak banyak diberlakukan bagi pekerja tetap perusahaan, sehingga ada pengalihan status dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak. Hal ini dilakukan pengusaha tanpa adanya pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengalihan status dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak sangat merugikan pekerja karena masa kerjanya menjadi nol, atau bekerja mulai dari permulaan lagi di perusahaan dengan tanpa adanya PHK. Hal itu mengakibatkan uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tidak diterima pekerja. Asumsi pengusaha, jika menggunakan sistem pekerja tetap, adalah tidak menguntungkan sama sekali bahkan merugikan bagi pengusaha karena sistem pekerja tetap menjadi sumber biaya tinggi perusahaan. Selain itu, tubuh organisasi perusahaan menjadi gemuk yang mengakibatkan tidak efektif dan efisien, serta mengakibatkan perusahaan kalah bersaing dengan perusahaan kompetitor, yang akhirnya perusahaan bisa bangkrut.

Problematika mengenai *outsourcing* memang cukup bervariasi. Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* dalam dunia usaha di Indonesia yang semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *outsourcing* yang telah berjalan tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang diuraikan dalam latar belakang di atas, beberapa masalah pokok yang dikaji adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kedudukan pekerja dan pengusaha dalam hubungan hukum *outsourcing*?
2. Apa keuntungan dan kerugian hubungan *outsourcing* bagi pekerja maupun bagi pengusaha?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Penyusunan tesis ini mempunyai dua tujuan yang hendak dicapai, yaitu tujuan akademis dan tujuan praktis. Tujuan akademis adalah untuk memberikan masukan bagi materi perkuliahan sehingga tidak steril dari kenyataan yang ada dalam masyarakat. Tujuan praktis adalah agar pelaksanaan *outsourcing* dapat menjadi lebih baik dan manusiawi sehingga hubungan industrial bisa terlaksana dengan baik.

1.4. Kerangka Teori

Teori adalah serangkaian reposisi atau keterangan yang saling berhubungan dan tersusun dalam sistem deduksi, yang mengemukakan penjelasan atas suatu gejala sedikitnya terdapat 3 (tiga) unsur dalam suatu teori. Pertama,

penjelasan tentang hubungan antara berbagai unsur dalam suatu teori. Kedua, teori menganut sistem deduktif yaitu sesuatu yang bertolak dari suatu yang umum dan abstrak menuju suatu yang khusus dan nyata. Ketiga adalah bahwa teori memberikan penjelasan atas gejala yang dikemukakannya. Fungsi dari teori dalam suatu penelitian adalah untuk memberikan pengarahannya kepada penelitian yang akan dilakukan.

Dalam rangka penelitian untuk penulisan tesis ini arah dari penelitian dimulai dari pembahasan tentang *outsourcing*. Pendapat James Bucki, “*Outsourcing is any task, operation, job or process that could be performed by employed within an organization, but is instead contracted to a third party for a significant period of time*” (*outsourcing* adalah suatu perjanjian untuk mengerjakan suatu pekerjaan penting dari satu bagian perusahaan sesuai kebutuhan, terutama dalam bidang pengolahan data dari manajemen informasi untuk jangka waktu tertentu²). Istilah *outsourcing* diartikan sebagai *contract (work) out*³. Kontrak itu sendiri diartikan sebagai “*An agreement between two or more persons which creates an obligation to do or not to do a particular thing*”⁴. *Outsourcing* secara khusus didefinisikan oleh Maurice F Greaver II⁵, “*Strategic use of outside parties to perform activities, traditionally handled by internal staff and resources.*”

²Henry Campbell., *Black Law Distionary*, Seventh Edition, Book 2, West Group, ST. Paul, Minn, 2009. h. 1384

³Ibid. h. 322

⁴Ibid. h. 322

⁵ Chandra Suwondo, *Outsourcing; Implementasi di Indonesia*, PT. Elex Media Computindo, Jakarta, hal 2

Maurice Greaver, berpendapat bahwa, *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*), di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerjasama. Beberapa pakar serta praktisi *outsourcing* dari Indonesia juga memberikan definisi mengenai *outsourcing*, antara lain menyebutkan bahwa *outsourcing* dalam bahasa Indonesia disebut sebagai alih daya, yaitu pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan jasa *outsourcing*)⁶.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Muzni Tambusai, Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mendefinisikan pengertian *outsourcing* sebagai memborongkan satu bagian atau beberapa bagian kegiatan perusahaan yang tadinya dikelola sendiri kepada perusahaan lain yang kemudian disebut sebagai penerima pekerjaan⁷.

Outsourcing menurut Mochtar Pakpahan adalah pengalihan pekerjaan, dimana pekerja yang melakukan pengolahan pekerjaan itu seharusnya menjadi pekerja permanen dari perusahaan yang menyediakan pekerja/pekerjaan tersebut.⁸

Selain beberapa definisi di atas, masih ada beberapa definisi tentang *outsourcing* yang lain, yaitu:

⁶ **Ibid.**, hal 3.

⁷ Muzni Tambusai, *Pelaksanaan Outsourcing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan tidak mengaburkan hubungan industrial*, Edisi Ke-empat, Cet. III, PT. Elec Media, Computindo, Jakarta, hal. 116.

⁸ Mochtar Pakpahan, **Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak Dalam UU No. 13 Tahun 2003**, Edisi Perdana, Cet I, PT Bumi Intitama Sejahtera, Anggota IKAPI, Jakarta, 2010.

1. Pekerjaan didelegasikan atas perintah dari dalam perusahaan ke satu perusahaan luar yang biasanya disebut sub kontraktor⁹.
2. Keputusan dari suatu organisasi untuk membeli produk atau pelayanan dari luar dari pada mereka membuat sendiri¹⁰.
3. Memindahkan pekerjaan ke perusahaan lain¹¹.
4. Memberikan tanggung jawab untuk seluruh atau sebagian pekerjaan yang meliputi pengembangan dan atau pelaksanaan atau pemeliharaan suatu sistem kepada suatu pemasok yang di luar organisasi¹².
5. Suatu perjanjian antara satu perusahaan dengan pihak lain untuk pekerjaan yang terus menerus dan peningkatan pekerjaan yang berhubungan dengan satu atau seluruh dari:
 - Fungsi-fungsi bisnis (misalnya summer biaya manusia, pemasaran, penggajian dan penagihan).
 - Sarana penunjang (misalnya sistem informasi, sistem keamanan, jaringan telekomunikasi).
 - Proses pelaksanaan (penyediaan bahan baku, produksi industri, dan pelaksanaan jaringan telekomunikasi). Yang sifatnya kesepakatan kerja

⁹ http://www.nakertrans.go.id/arsip_berita/naker/outsourcing.php. 29 Mei 2010

¹⁰ <http://sites.google.com/site/anjazhilman/hukum-ketenagakerjaan>.

¹¹ <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2010/01/25/2156576/UU.Ketenagakerjaan>

<http://nasional.kompas.com/read/2010/08/04/08273729/UU.Ketenagakerjaan.Segera.Direvisi>.

¹² <http://jurnalhukum.blogspot.com/2007/05/outsourcing-dan-tenaga-kerja.html>

waktu tertentu yang mencakup pengalihan dari proses bisnis mungkin juga mencakup perpindahan asset dan Sumber Daya Manusia¹³.

6. Suatu proses dimana perusahaan mendelegasikan pekerjaan di dalam lingkup perusahaannya kepada pihak ketiga¹⁴.
7. Suatu kegiatan mengalihkan tanggung jawab sebagian/seluruh proses dan aplikasi sistem informasi ke perusahaan lain¹⁵.
8. Suatu konsep yang mengambil fungsi-fungsi internal perusahaan dan memberikan kepada perusahaan lain untuk mengerjakannya¹⁶.
9. Mengalihkan pekerjaan kepada pihak ketiga.
10. Penggunaan pihak ketiga di luar perusahaan.
11. Kegiatan mengalihkan tanggung jawab suatu proses kepada suatu perusahaan lain.
12. Mengalihkan fungsi yang sebelumnya dilaksanakan oleh internal perusahaan kepada perusahaan penyedia¹⁷.
13. Perusahaan yang mengalihkan sebagian pekerjaan ke perusahaan lain¹⁸.

Beberapa definisi di atas tentang *outsourcing* dapat dikatakan bahwa, praktek sistem *outsourcing* memiliki unsur perusahaan memberi pekerjaan,

¹³ <http://jurnalhukum.blogspot.com>

¹⁴ http://jurnalhukum.blogspot.com/2007_05_01_archive.html

¹⁵ <http://panmohamadfaiz.com/2007/05/19/outsourcing-dan-tenaga-kerja>

¹⁶ <http://sariful.com/berapa-lama-kita-di-kontrak-menurut-uu-no-13-tahun-2003-tentang-ketenagakerjaan.html>

¹⁷ <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2010/01/25/2156576/UU.Ketenagakerjaan>

¹⁸ <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2010/01/25/2156576/UU.Ketenagakerjaan.Juga.Memberatkan.Buruh.Outsourcing>.

adanya kontrak atau perjanjian penyerahan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan ke perusahaan penerima pekerjaan yang dibuat secara tertulis oleh perusahaan penerima pekerjaan.

Pasal 64 Undang-Undang Tenaga Kerja menentukan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis. Undang-Undang Tenaga Kerja secara eksplisit tidak ada istilah *outsourcing*, tetapi dikenal 2 (dua) praktek *outsourcing* dimaksud dalam undang-undang ini yaitu pemborong pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66.

Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang Tenaga Kerja menentukan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain, harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

0. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
1. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
2. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
3. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Di samping itu di dalam praktek, sistem *outsourcing* yang terjadi dalam masyarakat, ada 2 (dua) hubungan hukum yang terjadi yaitu antar pekerja dengan pengusahanya yaitu hubungan hukum antar pekerja dengan pengusaha pemberi kerja dan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha tenaga kerja sehingga perlu diketahui pula bagaimanakah kedudukan hukum antara

pekerja dengan pengusaha. Kemudian hubungan hukum tersebut apakah hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang pertama dan hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha yang kedua dapat mengaburkan hubungan industrial karena sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk a. menciptakan ketenteraman kerja serta ketenangan usaha, b. meningkatkan produksi, c. meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia¹⁹.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah metode yuridis normatif. Pendekatan masalah yang dipakai dalam penelitian yuridis normatif ini adalah :

- a. Pendekatan konsep (*conceptual approach*), yaitu berupa pendapat para pakar, literatur-literatur maupun perkuliahan yang membahas masalah ketenagakerjaan di Indonesia.
- b. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*)²⁰, yaitu meninjau peraturan perundang-undangan yang berlaku berkaitan dengan masalah yang

¹⁹Aruan, **Kebijaksanaan Pembinaan Hubungan Industrial Dalam Melindungi Pekerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 dan Penyelesaian Hubungan Industrial Menuju Terciptanya Kepastian Hukum**, Informasi Hukum Vol. 2 Tahun VI, 2004.

²⁰Lihat pula dalam Jhony Ibrahim, **Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif**, Bayumedia Publishing, Malang, 2005. Jhony Ibrahim menjelaskan 7 jenis pendekatan dalam penelitian hukum normatif yakni (1) Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), (2) Pendekatan Konsep (*conceptual approach*), (3) Pendekatan Analitis (*analytical approach*), (4) Pendekatan Perbandingan (*comparative approach*), (5) Pendekatan Historis (*historical approach*), (6) Pendekatan Filsafat

dibahas. Adapun peraturannya adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan pelaksanaannya.

1.5.2. Sumber Penelitian

Sumber penelitian yang dipergunakan adalah bahan hukum, yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum yang diperoleh dari bahan hukum primer²¹ dan bersifat mengikat adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003), Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dan Perubahannya, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Propinsi Jawa Timur (UU No.3/1992), Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh (UU No.21/2000), dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU No.2/2004); Peraturan Pemerintah RI No. 01 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (PP No.01/2009); Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (Kepmenakertrans) No. 223 sampai dengan 235 dan No. 255 Tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

(philosophical approach), (7) Pendekatan Kasus (case approach). Bandingkan juga dalam Peter Mahmud. *Ibid.*, h. 93.

²¹Peter Mahmud, **Penelitian Hukum**, Jakarta, Fajar Interpratama Offset, 2005, h 141.

RI No. 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 102/Men/VI/2004 tentang Dasar Perhitungan Upah Kerja Lembur.

Bahan hukum sekunder menjelaskan bahan hukum primer berupa pendapat para pakar; literatur; kamus: Black's Law Dictionary; buku: Konflik Kepentingan *Outsourcing* dan kontrak dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2002; maupun bahan perkuliahan.

1.5.3. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum primer dikumpulkan dengan cara mendownload dari www.legalitas.org. sebagai situs resmi bahan perundang-undangan di Indonesia. Sebagian bahan hukum keputusan menteri ditelusuri dengan menggunakan www.google.com.

Bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan studi kepustakaan yang dilakukan dengan membaca, mempelajari, mengidentifikasi dan mengklasifikasi. Sebagian bahan kepustakaan juga diperoleh memalui internet dengan mengunduh berbagai pembahasan.

1.5.4. Analisis Bahan Hukum

Tahap **pertama** adalah sistematisasi material hukum dalam tataran teknis yakni mengumpulkan dan menata material penelitian. Tujuannya adalah memaparkan dan kategorisasi aturan hukum berdasarkan hirarki sumber hukum untuk membangun landasan legitimasi dalam interpretasi aturan hukum. Tahap **kedua** adalah sistematisasi berdasarkan substansi hukum yakni menata pemikiran

hukum yang terdapat dalam material hukum dalam kerangka teleologis pengertian-pengertian dan aturan-aturan. Tahap **ketiga** adalah sistematisasi aturan hukum agar integrasi ke dalam tatanan masyarakat (dalam hal ini terkait dengan persoalan *outsourcing*) sehingga menghasilkan interpretasi ulang terhadap pengertian-pengertian hukum yang ada.

1.6. Sistematika Penulisan

Penyusunan tesis ini sistematikanya disusun secara bertahap mulai dari bab pendahuluan dan diakhiri dengan bab penutup, di mana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan secara sendiri-sendiri. Adapun sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

Bab I, merupakan pendahuluan yang mengetengahkan gambaran permasalahan dengan maksud untuk dapat memasuki materi selanjutnya. Di dalam bab ini diuraikan mengenai permasalahan, latar belakang dan rumusnya yang dalam tesis ini permasalahannya adalah: kesatu, bagaimana kedudukan *hukum* antara pekerja dan pengusaha dalam *outsourcing* menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan? kedua, bagaimana praktek “*outsourcing*” yang dapat merugikan tenaga kerja yang bersangkutan? ketiga, pekerjaan-pekerjaan apa saja yang relevan dengan *system* “*outsourcing*”? Tujuan dan manfaat penelitian yang menjelaskan apa tujuan dan manfaat dari penelitian ini dilakukan, kemudian kerangka teori, teori bertujuan untuk memberikan pengarahannya kepada penelitian yang akan dilakukan. Metode merupakan suatu metode atau cara yang teratur dan memberikan arah guna penyusunan karya ilmiah, agar para pihak yang mungkin bermaksud untuk

mengetahui ini pembahasan tesis ini akan lebih mudah dimengerti perihal tipe penelitian, pendekatan masalah, bahan *hukum* dari data, prosedur pengumpulan bahan *hukum* dan data serta analisisnya, kemudian diakhiri dengan pertanggungjawaban sistematika.

Bab II, berisi uraian tentang kedudukan pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja Outsourcing menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. Hal yang akan dikritisi adalah tujuan dan Undang-Undang tersebut untuk ketentuan-ketentuan yang melindungi pekerja, Pasal-Pasal yang mengakomodasi kepentingan pengusaha dan proses penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha.

Bab III, membahas mengenai akibat-akibat yang terjadi dengan hubungan kerja sistem *outsourcing* di mana sistem *outsourcing* tidak menjamin kelancaran pekerjaan, tidak ada peningkatan karier bagi pekerja dan pekerja tidak memiliki jaminan sosial dan hari tua. Pembahasan dalam bab II dan bab III ini merupakan inti pokok dari keseluruhan pembahasan dalam penyusunan tesis ini, sehingga dengan selesainya penyusunan ketiga bab ini, secara tidak langsung apa yang disusahkan untuk dibahas dan dipecahkan telah terjawab lancar keseluruhan.

Akhir seluruh uraian dalam penyusunan tesis ini akan ditutup dengan bab IV yang merupakan bab terakhir, bab ini memuat kesimpulan dari seluruh uraian dan pembahasan serta selanjutnya disampaikan sasaran yang dianggap perlu sebagai pemecahannya.