

**KEDUDUKAN HUKUM TENAGA KERJA *OUTSOURCING* SEBELUM
DAN SESUDAH BERLAKUNYA UU NOMOR 6 TAHUN 2023
TENTANG CIPTA KERJA**

Choirul Arifin

Magister Ilmu Hukum,
Universitas Dr. Soetomo,
satake.arif14@gmail.com;

Irawan Soerodjo

Magister Ilmu Hukum,
Universitas Dr. Soetomo

M. Syahrul Borman

Magister Ilmu Hukum,
Universitas Dr. Soetomo

Dudik Djaja Sidarta

Magister Ilmu Hukum,
Universitas Dr. Soetomo

ABSTRACT

The legal status and legal protection for outsourced workers, especially with the promulgation of Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation, is considered to further legalize outsourcing. The aim of the research is to analyze the legal position of outsourced workers in Indonesia. The type of research is normative juridical. Problems that arise related to outsourcing include the lack of protection for outsourced workers, the legal position of outsourcing there is no difference between the old law and the new law, the lack of protection for social health security, unfair work contracts, and outsourced workers who are paid in below the minimum wage. The approach used is a statutory and conceptual approach. The data source used is secondary data. Data analysis was carried out descriptively qualitatively. The research results concluded that the legal position for outsourced workers in Indonesia is regulated in Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation which abolishes the provisions of Article 64 and Article 65 of Law Number 13 of 2003 concerning Employment. Article 66 of the Job Creation Law does not include restrictions on work that is prohibited from being carried out by outsourced workers, even though Article 65 paragraph (2) of the Employment Law previously regulated work that could be handed over to other companies. Other provisions allow for no time limit for workers, which means that workers can be outsourced indefinitely, even for life. The provisions in the Job Creation Law still protect the rights of outsourcing workers as regulated in Article 66 paragraph (5) of the Job Creation Law relating to wages, welfare, working conditions, disputes that arise are the responsibility of the outsourcing company.

Keywords: *Legal position of outsourcing, Arrangements that increasingly benefit entrepreneurs*

ABSTRAK

Kedudukan hukum dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja outsourcing terlebih dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dianggap bisa semakin melegalkan outsourcing. Tujuan penelitian untuk menganalisis kedudukan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di Indonesia. Jenis penelitian adalah yuridis normatif. Permasalahan permasalahan yang muncul terkait dengan outsourcing seperti minimnya perlindungan bagi tenaga kerja outsourcing, kedudukan hukum outsourcing tidak ada bedanya antara UU yang lama dan UU yang baru, minimnya perlindungan terhadap jaminan sosial kesehatan, kontrak kerja yang tidak adil, dan tenaga kerja outsourcing yang dibayar di bawah upah minimum Metode pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kedudukan hukum bagi tenaga kerja outsourcing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menghapus ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 66 UU Cipta Kerja tidak dicantumkan mengenai batasan pekerjaan yang dilarang dilaksanakan oleh pekerja outsourcing, padahal dalam Pasal 65 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebelumnya diatur mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain. Ketentuan lain memungkinkan tidak ada batas waktu bagi pekerja yang memungkinkan pekerja dapat di outsourcing tanpa batas waktu bahkan bisa seumur hidup. Ketentuan dalam UU Cipta Kerja perlindungan hak bagi pekerja outsourcing tetap ada yang diatur dalam Pasal 66 ayat (5) UU Cipta Kerja terkait dengan upah, kesejahteraan, syarat-syarat kerja, perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing.

Kata Kunci: *Kedudukan hukum outsourcing, pengaturan yang makin menguntungkan pengusaha*

A. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Akan tetapi, secara perbandingan antara Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, dipandang tidak ada bedanya secara materi. Oleh karena itu, semenjak Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 disahkan, sebagian masyarakat tetap menolak. Outsourcing dalam UU Cipta Kerja dikenal dengan istilah alih daya. PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP PKWT-PHK) menyebutkan perusahaan alih daya adalah badan usaha berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pekerjaan tertentu berdasarkan perjanjian yang disepakati dengan perusahaan pemberi pekerjaan.

Saat perusahaan berusaha menekan ongkos produksi untuk mendapatkan keuntungan maksimal, muncul sistem *outsourcing* atau alih daya. Undang-undang tidak menjelaskan secara tegas tentang *outsourcing*. Namun, dalam pasal 64 Undang-Undang No 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), disebutkan bahwa, "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis." *outsourcing*, yakni sebagai berikut : *Outsourcing* dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain, di mana tindakan ini terikat dalam suatu kontrak kerja sama.

Dari latar belakang masalah tersebut penelitian ini dirumuskan masalahnya yaitu sebagai berikut: Bagaimana Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum Dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja ? Sedangkan Tujuan Penelitian adalah Untuk bisa mendeskripsikan serta menganalisis Kedudukan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Sebelum Dan Sesudah Berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Jenis Penelitian hukum normatif selalu berkonotasi sebagai penelitian norma yuridis. Secara umum penelitian norma yuridis dipahami hanya merupakan penelitian hukum yang membatasi pada norma-norma yang ada di dalam peraturan perundang-undangan.

B. KONSEP HUKUM

Peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia baik UU Nomor 3 Tahun 2003 dan UU Nomor 6 Tahun 2023 , pada dasarnya saat ini tidak membedakan pekerja penuh waktu dengan pekerja paruh waktu, yang menjadi pembeda hanya pada jam kerja. Kriteria jenis pekerjaan yang diemban oleh pekerja penuh waktu dengan pekerja paruh waktu memiliki kesamaan sehingga pengaturan hak dan kewajiban bagi pekerja paruh waktu dapat menggunakan ketentuan sesuai dengan PKWT. Mengenai perlindungan hak dasar pekerja dalam hal ini hak cuti tahunan dapat diberikan kepada pekerja paruh waktu secara proposional sesuai dengan masa kerja yang diatur pada Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di Indonesia membutuhkan dasar hukum yang jelas mengenai pekerja paruh waktu demi melindungi berbagai hak dan kewajibannya, mengenai pekerja paruh waktu yakni dengan memberikan tambahan substansi pada produk hukum berupa Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pekerja paruh waktu dapat menjadi jenis pekerjaan turunan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Ketika menjalankan bisnis, pengusaha biasanya bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan sehingga banyak cara untuk mendapatkan tunjangan tersebut, salah satunya adalah dengan upah yang rendah yang dibayarkan kepada karyawan. Tidak menutup kemungkinan adanya risiko di tempat kerja bagi seluruh pekerja akibatnya setiap pekerja khususnya pekerja paruh waktu sangat membutuhkan perlindungan yang jelas. Terlepas dari kenyataan bahwa perusahaan tidak diizinkan mempekerjakan pekerja apabila perusahaan tidak

bertanggung jawab jika terjadi cedera atau kecelakaan di tempat kerja untuk semua pekerja baik untuk pekerja PKWT, PKWTT, penuh waktu atau paruh waktu. Hal tersebut tidak dapat diandalkan sebagai jaminan bahwa pengusaha akan menerima akan bertanggung jawab penuh jika terjadi bahaya terkait pekerjaan terhadap pekerja paruh waktu. Perlindungan pekerja didefinisikan sebagai perlindungan yang diberikan di dalam tempat kerja itu sendiri melalui tuntutan, peningkatan pengakuan hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis, serta norma sosial dan ekonomi (Saliman, 2010).

Jelas dari pemahaman ini bahwa fungsi perlindungan memainkan peran penting. Namun, hal ini tidak secara eksplisit disebutkan dalam perlindungan hukum Undang-Undang Ketenagakerjaan bagi pekerja paruh waktu karena Undang-Undang Ketenagakerjaan sendiri tidak membedakan antara pekerja tetap dan pekerja paruh waktu. Pada dasarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan memastikan bahwa semua pekerja dan buruh mendapat perlindungan hukum yang sama. Pekerja paruh waktu seringkali berada dalam kesulitan karena di satu sisi mereka membutuhkan pekerjaan dan di sisi lain tidak ada perlindungan hukum yang tertulis untuk memastikan bahwa mereka akan dilindungi secara hukum oleh negara. Dalam keadaan seperti ini pekerja paruh waktu sangat membutuhkan perlindungan hukum untuk menjaga hak dan tanggung jawab mereka. Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk mempertahankan tenaga kerja yang lebih manusiawi, melindungi hak-hak dasar pekerja dan memastikan bahwa mereka diperlakukan sama dan tanpa diskriminasi. Tujuan perlindungan kerja adalah untuk menjamin agar sistem hubungan kerja tetap berlangsung tanpa terancam oleh yang berkuasa atau yang lemah.

Dalam hukum ketenagakerjaan pemberi kerja dan pekerja memiliki kedudukan yang sama atau serupa namun menurut sosiologi, posisi pekerja dan majikan tidak terdistribusi secara merata dalam semua keadaan karena para buruh dan pekerja seringkali berada dalam posisi yang lemah (Khoe, 2013). Dalam skenario ini, baik pemberi kerja maupun pekerja diharapkan dapat berkolaborasi tanpa adanya benturan kepentingan, sehingga tercipta hubungan kerja yang transparan dimana tidak ada pihak yang dirugikan. Penting untuk menyelidiki bagaimana peraturan yang tepat yang mengatur Perjanjian Kerja Paruh Waktu ditegakkan, khususnya yang berkaitan dengan standar waktu kerja. Mengingat tidak ada peraturan yang mengatur perjanjian kerja paruh waktu di Indonesia dan bahwa undang-undang juga tidak membedakan antara pekerja penuh waktu dan pekerja paruh waktu.

C. METODE

Sebagai ilmu normatif ilmu hukum memiliki cara yang khas sui generis penelitian ini merupakan penelitian hukum (penelitian yuridis) yang memiliki suatu metode yang berbeda dengan yang berbeda dengan penelitian lainnya. Metode penelitian hukum merupakan suatu cara yang sistematis dalam melakukan sebuah penelitian. Sui Generis dalam peristilahan hukum adalah ilmu hukum adalah ilmu jenis sendiri dalam hal cara kerja dan sistem ilmiah. (Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, (Jakarta: Prenada Media Grup), 2005. h.. 21.)

Agar tidak terjebak pada kesalahan yang umumnya terjadi dalam sebuah penelitian hukum dengan memaksakan penggunaan format penelitian empiris dalam ilmu sosial terhadap penelitian normatif (Yuridis-Normatif) maka penting sekali mengetahui dan menemukan jenis penelitian sebagai salah satu komponen dalam metode penelitian. Karena, ketepatan dalam metode penelitian akan sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil suatu penelitian hukum.

D. PEMBAHASAN

Outsourcing menjadi sah pasca keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Posisi pekerja outsourcing dalam Undang-Undang tersebut dari tiga dimensi, yaitu hubungan kerja, serikat pekerja serta konflik industrial dan penyelesaiannya. Dari dimensi hubungan kerja, status hubungan kerja pekerja outsourcing tidak jelas karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Telah terjadi inkonsistensi dalam penerapan hubungan kerja dan akan mengurangi hak-hak pekerja.

Dari dimensi serikat pekerja, praktik outsourcing akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat dalam perusahaan. Dari dimensi konflik industrial dan penyelesaiannya, apabila terjadi konflik, maka pihak yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa pekerja.

Masalah ketenagakerjaan bukan hal yang baru di Indonesia. Sejak dunia usaha mulai berkembang, masalah hubungan industrial dan ketenagakerjaan pun muncul. Pada awal kemerdekaan, kelompok pekerja merupakan mitra perjuangan pemerintah. Perjuangan pekerja dalam merebut kemerdekaan menjadi motif politik pemerintah untuk mengakomodasi kepentingan pekerja (Habibi, 2009, h.37). Negara mempunyai peran dominan dalam melakukan intervensi yang memihak kepentingan pekerja. Terlihat dari berbagai peraturan perundangan yang dikeluarkan pemerintah.

Seiring bergantinya rezim pemerintahan, pilihan kebijakan pembangunan lebih mengutamakan pertumbuhan ekonomi. Paradigma yang berkembang saat itu adalah dengan pertumbuhan ekonomi yang tinggi akan mampu menciptakan lapangan kerja dalam jumlah yang sebanding dengan pertumbuhan itu dalam hitungan ekonometrik (Sudjana, 2002, h.8). Namun dalam pelaksanaannya, lapangan kerja tidak dengan sendirinya terbuka hanya dengan menaikkan penanaman modal dan investasi. Industri yang padat modal ternyata lebih membutuhkan mesin-mesin untuk produksinya. Akibatnya peran tenaga kerja semakin tergantikan oleh mesin-mesin produksi. Dampak selanjutnya banyak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Memasuki tahun 1997, krisis ekonomi global melanda dunia. Melonjaknya harga minyak dunia secara tidak langsung berpengaruh pada kondisi perekonomian Indonesia. Begitu juga dalam dunia ketenagakerjaan.

Industrialisasi yang menggantungkan modal asing menyebabkan rakyat harus menanggung kenaikan beban akibat kenaikan harga bahan pangan. Sementara pemerintah dalam posisi tidak berdaya akibat hutang luar negeri.

Kesepakatan dengan IMF dalam bentuk letter of intent (LoI) yang salah satunya mengatur pemberlakuan kebijakan pasar kerja fleksibel, mengantarkan negara kita ke berbagai permasalahan baru dalam dunia ketenagakerjaan. Rekson Silaban (2009:48) mencatat beberapa masalah utama ketenagakerjaan yaitu masalah pengangguran dan berimplikasi pada meningkatnya jumlah pekerja sektor informal, masalah pendidikan dan komposisi, sistem pengupahan, praktik outsourcing, masalah sistem pengawasan tenaga kerja, dan masalah jaminan sosial tenaga kerja.

Sistem outsourcing merupakan wujud dari kebijakan pasar kerja fleksibel yang disyaratkan IMF dalam pemberian bantuan pemulihan krisis ekonomi di Indonesia. Outsourcing menjadi sah sejak keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Ada tiga alasan utama yang membuat outsourcing dapat dibenarkan secara hukum. Pertama, untuk pengurangan biaya tenaga kerja dari sebuah perusahaan yang sedang mengalami kesulitan, agar perusahaan tersebut tetap hidup. Kedua, dalam rangka mencari tenaga kerja yang kompeten untuk pekerjaan-pekerjaan yang tidak permanen atau hanya dibutuhkan sesaat saja. Ketiga, outsourcing diperbolehkan ketika terjadi reorganisasi di suatu perusahaan, tujuannya untuk menggantikan pekerja yang berhalangan (blog.analisisinsurence.com, 2011).

UU Nomor 13 Tahun 2003 menjadi landasan maraknya outsourcing. Pada awalnya, Undang-Undang tersebut dibentuk dengan tujuan memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam melaksanakan outsourcing serta menjadi acuan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Namun kenyataannya, implementasi UUK ternyata belum mampu mengakomodasi hak-hak pekerja bahkan menimbulkan permasalahan baru.

Outsourcing banyak dilakukan oleh perusahaan untuk menekan biaya tenaga kerja dengan perlindungan yang diberikan sangat terbatas. Akibatnya, praktik outsourcing menimbulkan keresahan di kalangan pekerja. Kebijakan outsourcing di Indonesia mengacu pada prinsip core dan noncore bisnis. Artinya, pekerja outsourcing hanya diperbolehkan untuk bidang-bidang pekerjaan penunjang yang bukan pekerjaan utama. Tetapi demi efisiensi perusahaan, banyak perusahaan yang menyerahkan pekerjaan utama yang berkaitan langsung dengan proses produksi perusahaan kepada pekerja outsourcing, sementara hak-hak yang diterima pekerja outsourcing berbeda dengan pekerja tetap perusahaan karena hubungan hukum hanya terjadi dengan perusahaan penyedia tenaga kerja sehingga perusahaan pengguna merasa tidak berkewajiban memberikan hak-hak pekerja.

Sesuai dengan ketentuan UUK pasal 65 ayat 2 disebutkan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

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

Dari pasal tersebut jelas bahwa pekerjaan yang boleh diserahkan kepada perusahaan jasa penyedia tenaga kerja hanya kegiatan penunjang yang tidak

berkaitan langsung dengan proses produksi perusahaan (noncore business).

Alexander dan Young (dalam supremasihukum-helmi.blogspot.com, 2010) mengatakan bahwa ada empat pengertian yang dihubungkan dengan core activity atau core business, yaitu:

1. Kegiatan yang secara tradisional dilakukan di dalam perusahaan
2. Kegiatan yang bersifat kritis terhadap kinerja bisnis
3. Kegiatan yang menciptakan keunggulan kompetitif baik sekarang maupun di waktu yang akan datang
4. Kegiatan yang akan mendorong pengembangan yang akan datang, inovasi, atau peremajaan kembali.

Dengan demikian kegiatan penunjang merupakan kegiatan di luar usaha pokok (core business) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain usaha pelayanan kebersihan (cleaning service), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/pekerja catering, usaha tenaga pengaman (security), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja.

Setiap perusahaan harus menjelaskan terlebih dahulu apa yang menjadi pekerjaan utama dan pekerjaan penunjang ke dalam suatu dokumen tertulis dan kemudian melaporkannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat untuk mencegah terjadinya salah penafsiran mengenai kriteria core business.

Pembuatan dokumen tertulis penting bagi penerapan outsourcing di perusahaan, karena alasan-alasan sebagai berikut (gofartobing.wordpress.com, 2010):

1. Sebagai bentuk kepatuhan perusahaan terhadap ketentuan tentang ketenagakerjaan dengan melakukan pelaporan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat
2. Sebagai pedoman bagi manajemen dalam melaksanakan outsourcing pada bagianbagian tertentu di perusahaan
3. Sebagai sarana sosialisasi kepada pihak pekerja tentang bagian-bagian mana saja di perusahaan yang dilakukan outsourcing terhadap pekerjaannya
4. Meminimalkan risiko perselisihan dengan pekerja, serikat pekerja, pemerintah serta pemegang saham mengenai keabsahan dan pengaturan tentang outsourcing di perusahaan.

Pasal 17 dari Permenakertrans No. 19 tahun 2012 berbunyi sebagai berikut:

1. Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.
3. Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
 - c. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

Pada UU Nomor 6 Tahun 2023 perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana termuat dalam Pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856), (selanjutnya disingkat UU Cipta Kerja) “ sehingga out sourcing masih tetap diberlakukan.

Ketentuan Pasal 59 diubah sehingga berbunyi :

- 1) “Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut : a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama; c) pekerjaan yang bersifat musiman; d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau e) pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
- 2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- 3) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan, Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat : a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; c) jabatan atau jenis pekerjaan; d) tempat pekerjaan; e) besarnya upah dan cara pembayarannya; f) syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; h) tempat .

Dewasa ini *outsourcing* sudah menjadi trend dan kebutuhan dalam dunia usaha, namun pengaturannya masih belum memadai. Karenanya sedapat mungkin segala kekurangan pengaturan *outsourcing* dapat termuat dalam peraturan daerah yang sedang dipersiapkan, sehingga dapat mengakomodir kepentingan pengusaha dan melindungi kepentingan pekerja. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi , dimana salah satu solusinya adalah dengan sistem *outsourcing*.

Dalam sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan, karena adanya pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa tenaga kerja, dimana badan penyedia jasa tersebut yang melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Masalah perlindungan tenaga kerja dalam pelaksanaannya masih jauh dari harapan. Kenyataan tersebut terjadi karena berbagai pemikiran inovatif yang muncul, baik dalam bentuk spesialisasi produk, efisiensi dan lain-lain. Untuk memperoleh keunggulan kompetitif, ada dua hal yang dilakukan oleh pengusaha berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni melakukan hubungan kerja dengan pekerja melalui perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) dan melakukan *outsourcing*.

Buruh *outsourcing* merupakan pihak yang paling dirugikan dalam suatu perjanjian kerja, karena apabila terjadi pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan, maka buruh *outsourcing* tidak mendapatkan hak-hak normatif sebagaimana layaknya tenaga kerja atau buruh biasa, walaupun masa kerja sudah bertahun-tahun. Masa kerja buruh *outsourcing* tidak merupakan faktor penentu, karena tiap tahun kontrak kerjasama dapat diperbarui, sehingga masa pengabdian dimulai lagi dari awal saat terjadi kesepakatan kontrak kerja antara perusahaan dengan buruh.

Adanya putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011, tidak menghapuskan sistem *outsourcing*. Putusan ini hanya memberikan penegasan terkait dengan adanya beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan sistem *outsourcing*. Sementara, bagi mereka yang melaksanakan Hubungan kerja berdasarkan PKWTT, diharuskan memberikan pesangon kepada pekerja yang mengalami putus hubungan kerja, selain itu dapat diberlakukan masa percobaan.

Sementara bagi yang melaksanakan hubungan kerja berdasarkan PKWT, harus memenuhi kriteria yakni:

- 1) Perjanjian kerja antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan *outsourcing* harus memuat syarat pengalihan perlindungan hak pekerja, demikian juga antara perusahaan *outsourcing* dengan pekerjanya;
- 2) Dalam hal terjadi penggantian perusahaan *outsourcing*, maka kontrak kerja tetap dilanjutkan dengan perusahaan yang baru;
- 3) Masa kerja yang telah dilalui pada perusahaan lama harus tetap dianggap ada dan diperhitungkan oleh perusahaan baru;
- 4) Tidak boleh ada perbedaan hak antara pekerja tetap pada perusahaan pemberi pekerjaan dengan pekerja *outsourcing* pada pekerjaan yang sama.

Perusahaan penyedia jasa *outsourcing* harus menyatakan dengan tegas dalam perjanjian kerjanya, terkait dengan perlindungan hak-hak bagi pekerja dalam hal objek kerja dan keberlangsungan pekerjaan yang sesuai dengan hak-hak pekerja. Selain itu demi terwujudnya suatu tertib hukum dan tidak adanya saling melempar tanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja, pemerintahan dalam hal ini yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, harus melakukan pengawasan secara baik, agar putusan Mahkamah Konstitusi ini tidak dapat memberikan dampak positif bagi pada tenaga kerja

Perusahaan selain menggunakan sistem kontrak dalam waktu tertentu dengan masa cobaan kerja tiga bulan pada buruhnya, perusahaan juga menggunakan sistem kerja borongan. Sistem kerja borongan dipergunakan oleh perusahaan untuk mengimbangi pesanan konsumen dalam jangka waktu tertentu dengan jumlah yang banyak. Perjanjian kerja antara buruh dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang disebut dengan buruh

outsourcing. Para buruh *outsourcing* dengan menggunakan perjanjian waktu tertentu telah merugikan buruh.

Dalam hal gaji, buruh hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim. Para buruh *outsourcing* tidak memperoleh tunjangan kesejahteraan dan kesehatan, selain itu buruh *outsourcing* juga terancam PHK secara sepihak dari perusahaan. Dengan demikian, buruh harus menerima perlakuan tersebut, karena begitu sulitnya untuk mencari pekerjaan. Kontrak kerja dengan masa percobaan yang dilakukan oleh perusahaan, secara langsung menguntungkan perusahaan, karena perusahaan tidak akan menambah upah buruh berdasarkan lama kerja. Keadaan buruh yang demikian, penting diperhatikan untuk mendapat perlindungan hukum. Perlindungan hukum untuk buruh *outsourcing* dapat dilakukan oleh pemerintah daerah dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang mengatur perlindungan hukum bagi buruh, sehingga perusahaan akan lebih memperhatikan kesejahteraan buruh.

Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan ke perusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan. (S. Gunarto, 2006, h.27). Fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja *outsourcing* semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia.

Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan dilain pihak kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun. (Syibli, Mohammad, Sudarso, Indung, 2012, h. 2).

Penggunaan tenaga kerja *outsourcing* di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Sementara itu perhatian perusahaan atas core competence yang dimilikinya telah membuka jalan untuk *outsourcing* terhadap tugas-tugas yang bersifat bukan tugas utama (non core activities), yang menantang para pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi kembali niat tradisional untuk melakukan integrasi vertical dan memenuhi segala keperluan perusahaan dari satu atap (perusahaan sendiri). Potensi keuntungan dari *outsourcing* adalah memperoleh kesempatan mengatur organisasi yang lebih fleksibel untuk melakukan core activitiesnya.

Pada era globalisasi ini, menjadi makin mudah untuk memperoleh jasa dari luar atau pihak ketiga. Apa yang membedakan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, adalah terutama mengenai modal intelektual, pengetahuan dan pengalaman dan bukan lagi dari besar dan ruang lingkup sumber daya yang mereka punyai dan kuasai. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan dari hampir semua jenis memilih untuk mengkontrakkan berbagai jenis pekerjaannya, dengan tujuan untuk memfokuskan diri para aktivitas utamanya dan memanfaatkan

kemampuan dan kemahiran mitra usahanya dalam menangani aktivitas sampingannya.

Tidak ada suatu perusahaanpun yang terlalu kecil atau terlalu besar untuk memikirkan melakukan *outsourcing* ini. (Indrajit dan Djokopranoto. 2006., h 3-4) Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak pernah ditemukan kata *outsourcing* secara langsung, namun Undang-undang ini merupakan tonggak baru yang mengatur dan mendelegasi permasalahan *outsourcing*. Istilah yang dipakai dalam undang-undang ini adalah perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja atau buruh. Istilah tersebut diadopsi dari istilah yang dipakai dalam KUHPerdara seperti sebagaimana telah dijelaskan diatas.

Secara yuridis ada ketentuan yang mengatur *outsourcing* dapat ditemukan dalam Pasal 64 sampai dengan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. (N.L.M. Mahendrawati, 2009, h. 151.) Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 64 disebutkan perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

Pasal 66 mengatakan bahwa pekerjaan yang dapat dijadikan dalam perjanjian *outsourcing* adalah pekerjaan-pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan kegiatan pokok atau proses produksi dari suatu perusahaan, kecuali untuk kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Pada Pasal 66 ayat (1) dijelaskan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan PKWT dan/atau PKWTT.

Demikian halnya dengan istilah tenaga kerja kontrak yang diupayakan oleh perusahaan atau instansi sendiri juga tidak ditemukan istilah pekerja kontrak dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan istilah tenaga kerja kontrak, pekerja kontrak, kontrak kerja maupun sistem kerja kontrak. Pada Pasal 56, 57, 58 dan 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebut dengan nama PKWT. Pengaturan lebih lanjut PKWT dijabarkan di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (selanjutnya disingkat Kepmenakertrans): KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Selanjutnya diatur di UU Nomor 6 Tahun 2023 juga mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang mewajibkan setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Praktik *outsourcing* di Indonesia sejak Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sampai sekarang di UU Nomor 6 Tahun 2023 ternyata belum mampu mengakomodasi kepentingan pekerja bahkan menimbulkan permasalahan baru. Posisi pekerja dalam hubungan industrial berada dalam ketidakpastian, baik itu dari dimensi hubungan kerja, serikat pekerja

maupun konflik dan penyelesaiannya. Dari segi hubungan kerja, status hubungan kerja pekerja outsourcing tidak jelas karena perjanjian kerja dibuat antara pekerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Telah terjadi inkonsistensi penerapan hubungan kerja.

Namun, pekerja outsourcing dalam penempatannya pada perusahaan pengguna harus tunduk pada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku pada perusahaan pengguna tersebut, sementara secara hukum tidak ada hubungan kerja antara keduanya. Ketidakjelasan posisi pekerja juga berdampak pada kelayakan jaminan kerja. Sistem outsourcing akan mengurangi hak-hak pekerja.

Dari segi serikat pekerja, praktik outsourcing akan semakin meminimalisir fungsi dan peran serikat dalam perusahaan karena hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan lebih bersifat individu, terlebih ketika ancaman PHK oleh perusahaan semakin mudah dilakukan. Demikian juga dari segi konflik dan penyelesaiannya. Apabila terjadi konflik, baik antara pekerja outsourcing dan pekerja tetap maupun antar pekerja outsourcing di perusahaan, pihak yang berwenang menyelesaikan perselisihan tersebut adalah perusahaan penyedia jasa pekerja, walaupun peraturan yang dilanggar menyangkut peraturan perusahaan pengguna jasa tenaga kerja. Karena hubungan hukum yang terjadi antara pekerja outsourcing dengan perusahaan penyedia jasa pekerja. Berbagai persoalan yang muncul dalam pelaksanaan outsourcing akibat kelemahan sanksi hukum maupun pengawasan peraturan perundangan yang berlaku.

Oleh karena itu implementasi UUK perlu adanya campur tangan pemerintah baik dalam pengawasan maupun penanganan kasus-kasus. Pemerintah harus bertindak tegas kepada setiap perusahaan yang melanggar aturan bidang ketenagakerjaan. Demikian juga penyalarsan peraturan tentang outsourcing perlu dilakukan untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan :

1. Status kedudukan Hukum Pekerja Outsourcing Menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 Tahun 2023, sangat lemah dan mudah dipermainkan karena kepentingan pengusaha dan pemerintah,
2. Pekerja Outsourcing Menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 Tahun 2023 tidak terjamin hak hak kehidupan , karena ketidakjelasan status dan tidak standarnya gaji dan honor yang diterima dan belum ada kepastian hukum sebagai pekerja.

Saran

1. Disarankan para pekerja *outsourcing* terus berjuang dan bukan hanya sebagai suatu pemanfaatan tenaga kerja untuk dapat memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja
2. Saat ini banyak perusahaan memilih menggunakan jasa buruh dengan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* saat ini sudah menjamur dikalangan perusahaan, karena sistem ini dirasa lebih menguntungkan beban perusahaan.

Outsourcing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia juga diartikan sebagai suatu pemborongan pekerjaan dan juga sebagai penyediaan jasa tenaga kerja sekaligus kerja paksa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arvino Ananda Kusuma dan I Gusti Ngurah Wairocana, Pelaksanaan Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Kontrak Mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Tidak Dicatatkan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada CV. Wijaya Steel, *Laporan Penelitian Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana*, 2017.
- A. Ridwan Halim, *Sendi-Senddi Hukum Perburuhan*, Angky Pelita Studiwaays, Jakarta, 2000,
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Teori dan Contoh Kasus, Cet.III, Jakarta, Kencana, 2007
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Anis Elisa, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan Secara Outsourcing Antara PT PLN (Persero) Dengan PT. Musdipa Inti Sejahtera Di Kabupaten Wonogiri. *Laporan Penelitian Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 2009.
- Anak Agung Istri Ari Atu Dewi: Aspek Yuridis Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, *Jurnal Pandecta. Volume 13. Number 1. June 2018 Page 50-62.*
- Aulia Kosasih, Perlindungan Hak Konstitusional Tenaga Kerja Wanita Indonesia Di Malaysia, Tesis Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta, 2012.
- Abby, Tabrani & Gevani, Ariefanto, "Hukum Perburuhan", dalam Panduan Bantuan Hukum di Indonesia, Penyunting/Editor
- Agustinus Edy Kristianto dan A. Patri M. Zen, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2009.
- Al Marsudi, Subandi, Pancasila dan UUD'45 dalam Paradigma Reformasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001.
- Ali, Chidir, Badan Hukum, Bandung: PT. Alumni, 2005.
- Amiruddin dan Asikin, Zainal, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.
- Amin Widjaja Tunggal, Outsourcing Konsep dan Kasus, (t.tt. : Harvarindo, 2008),
- Arief Sidharta, Bernard, Refleksi tentang Struktur Ilmu Hukum Sebuah Penelitian tentang Fondasi Kefilsafatan dan Sifat Keilmuan Ilmu Hukum sebagai Landasan Pengembangan Ilmu Hukum Nasional Indonesia, Bandung: Mandar Maju, 1999.
- Arinanto, Satya, Hak Asasi Manusia dalam Transisi Politik di Indonesia, Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara FH UI, 2003.
- Ashshofa, Burhan, Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

- Asshiddiqie, Jimly, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*, Jakarta: Konstitusi Press, 2005.
- _____, *Komentar Atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Asyhadie, Zaeni, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- _____, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Ata Ujan, Andre, *Keadilan dan Demokrasi (Telaah Filsafat Politik John Rawls)*, Yogyakarta: Kanisus, 1999.
- Atmadja, I Dewa Gede, *Hukum Konstitusi Problematika Konstitusi Indonesia Sesudah Perubahan UUD 1945*, Malang: Setara Press, 2010.
- Azhary, *Negara Hukum Indonesia Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsurnya*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 1945.
- Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat bagi Pekerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2004
- Babbie, Eard, *The Basics of Social Research*, Amerika: Wadsworth Publishing Company, 1999.
- Boulton, Alan dalam Surya Candra dan Marina Pangaribuan, *Kompilasi Putusan Pengendalian Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, Jakarta: trade Union Right Centre (TRUC), 2008.
- Budiono, Herlien, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian di Indonesia Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti, 2006.
- Burdiardjo, Mariam, *Dasar-dasar Ilmu Politik*, Jakarta: PT. Gramedia, 1983.
- Burton Simatupang, Richard, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Bruggink, J.J.H. *Refleksi tentang Hukum Pengertian-pengertian Dasar dalam Teori Hukum*, Terjemahan Arief Sidharta, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.
- Chandra Suwondo, *Outsourcing Implementasi di Indonesia*, (Jakarta : Elex Media Komputindo, Cet. II, 2003
- Chrys Wahyu Indrawati dan, Sukarmi, *Konsep Ideal Pembuatan Akta Perjanjian Kerja Outsourcing Waktu Tertentu (Studi Di Bank Jateng)*, *Jurnal Akta Vol. 4 No. 3 September 2017*
- Dedi Ismatullah, *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Doni Judian, *Tentang Pekerja Tetap, Kontrak, Freelance, Outsourcing*, Jakarta: Dunia Cerdas, 2014
- Eduardus Rinto dan Mustari, *Perlindungan Hukum Pekerja Alih Daya (Outsourcing) Menurut Uu No.13 Tahun 2003 (Studi Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra, Sulbar Di Kota Makassar*, *Laporan Penelitian, Jurusan PPKn FIS Universitas Negeri Makassar.*, tahun 2015
- Ernawaty Tambunan, *Persepsi Karyawan Terhadap Implementasi Sistem Kontrak Kerja Pada PT. Wahana Karsa Swandiri Di Kecamatan*

- Mandau Kabupaten Bengkalis, *Jurnal Jom Fisip Vol. 5: Edisi I Januari – Juni 2018*
- Fatin Hamamah, *Yuridis Sosiologis Terhadap Perlindungan Anak Dalam Kasus Eksploitasi Pekerja Anak, Jurnal Pembaharuan Hukum Volume II No.3 September - Desember 2015*
- H. Zaeni Asyhadie, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016
- Handri Raharjo, *Hukum Perusahaan* (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2009),
Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media Grup), 2005.
- Triyono, *Perlindungan Tenaga Kerja Kontrak dan Outsourcing pada Industri Galangan Kapal Kota Batam, Jurnal PKS Vol 15 No 3 September 2016; 235 - 244*
- I Dewa Gede Budiarta, Ida Ayu Windhari Kusuma Pratiwi dan I Dewa Nyoman Gde Nurcana, *Kajian Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Menggunakan Sistem Kontrak Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Majalah Ilmiah Untab, Vol. 15 No. 1 Maret 2018*
- I Dewa Nyoman Gde Nurcana, Dewa Gede Budiarta dan Ida Ayu Windhari Kusuma Pratiwi, *Kajian Yuridis Terhadap Perjanjian Kerja Yang Menggunakan Sistem Kontrak Kerja Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Majalah Ilmiah Untab, Vol. 15 No. 1 Maret 2018*.
- Iftida Yasar, *Outsourcing Tidak Akan Pernah Bisa Dihapus*, Jakarta : Pelita Fikir Indonesia, Cet.I, 2012,
- Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan* (Nedosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase), Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001,
- Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, CV. Pustaka Seta, Bandung, 2013
- Richardus Eko Indrajit dan Richardus Djokopranoto, *Proses Bisnis Outsourcing*, Grasindo, Jakarta, 2004
- Ridwan Halim, *Sendi-Senddi Hukum Perburuhan*, Angky Pelita Studiways, Jakarta, 2000
- Ridwan Khairandy, *Pengantar Hukum Dagang* (Yogyakarta: FH UII Press, 2006),
- Salim HS., *Hukum Kontrak: Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak* Cet.II. Jakarta: Sinar Grafika, 2004 hlm. 160
- Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, PT. Hecca Mitra Utama, Jakarta, 2005
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet.XIII, Jakarta Kencana, 1991
- Suharnoko, *Hukum Perjanjian, Teori dan Analisis Kasus*, Edisi Pertama Cetakan ke-5, Jakarta, Prenada Media Group, 2008
- Ujang Charda S., *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 32, No. 1, Februari 2015*
- Lalu Husni, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Rajagrafindo Persada, 2016

- Kertasaputra G dan R\$G. Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan* Bina Aksara Bandung, 2019
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar*, Jakarta : PT Pradnya Paramita, Cet. II, 2007
- Muhammad Djumhana, *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1994),
- Muhammad Wildan, mengadakan penelitian dengan judul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, *Jurnal Hukum Khaira Ummah Vol. 12. No. 4 Desember 2017*
- Mohd Syaufii Syamsuddin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2006
- Moch. Nurachmad, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja (Outsourcing)*, (Jakarta: Visimedia, 2009,
- M. Nur Rasyid, Dahlan dan Rizqa Maulinda, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama*, *Jurnal Kanun Ilmu Hukum Vol. 18, No. 3, Desember, 2016*, pp. 337-351.
- Ni Ketut Bagiastuti, *Kontradiksi Pengaturan Kerja Kontrak Dan Outsourcing Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dengan Undangundang Dasar 1945*, *Jurnal Sosial Dan Humaniora, Vol. 4, No.1, Maret 2014*
- N. Gregory Mankiw, *Makroekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2009),
- Komang Dendi Tri Karinda dan Suatra Putrawan. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Pada Masa Kontrak*, *Laporan Penelitian Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2016*.
- Rizqa Maulinda, mengadakan penelitian dengan Judul *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada PT. Indotruck Utama*, *Jurnal Kanun Ilmu Hukum, Vol. 18, No. 3, Desember, 2016*.
- Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zainal Askin, Agusfian Wahap, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadia, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2016.
- <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5c34e8ef34c58/catahu-ylbhi-2018-penyebab-pengaduan-terbanyak-kasus-perburuhan>, Diakses Tgl. 12 Desember 2023