

PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DALAM ERA OUTSOURCING DI INDONESIA

Nissa Raditiyani Widianingrum, Fakultas Hukum Universitas Udayana, email:

nissaradit@gmail.com

I Made Dedy Priyanto, Fakultas Hukum Universitas Udayana, e-mail:

dedy_priyanto@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan pekerja outsourcing yang tidak mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan dan faktor pengaruh kerugian perusahaan jika terjadi pelanggaran dari sistem outsourcing. Penelitian ini memuat tipe metode penelitian normatif. Dengan digunakannya yakni pendekatan analitis dan pendekatan hukum yang berupa pendekatan perundang-undangan spesifikasinya diperaturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Sumber hukum utama dalam jurnal ini adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan tersebut tidak eksplisit membahas mengenai perlindungan hukum yang terjamin bagi pekerja outsourcing. Maka dari itu mudah bagi perusahaan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Selanjutnya Teknik analitis yang digunakan penelitian ini guna menyelidiki faktor kerugian perusahaan outsourcing dan menemukan solusi dari pekerja outsourcing yang tidak disejahterahkan oleh perusahaan.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Outsourcing, Kesejahteraan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine find out how legal protection is for outsourcing employees who do not receive welfare from the company and the factors that influence company losses if there is a violation of the outsourcing system. This research contains a type of normative research method. The approach used is an analytical approach and a legal approach in the form of a statutory approach, especially statutory regulations in the field of employment. The main legal source in this research which is the basis is Law no. 13 of 2003 concerning Employment. This regulation does not explicitly discuss guaranteed legal protection for agency workers. Therefore, it is easy for companies to terminate employment relationships for their workers. Furthermore, the analytical technique used in this research is to investigate the loss factors of outsourcing companies and find solutions for outsourced workers who are not prosperous by the company.

Key Words: *Legal Protection, Outsourcing, Prosperity*

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia, negara berkembang yang tingkat penduduknya cukup tinggi. Indonesia negara yang memperjuangkan kesejahteraan penduduknya khususnya dibidang ketenagakerjaan. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, didefinisikan bentuk aktivitas yang berkenaan dengan ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah dalam periode kurun kerja. Setiap tahun pemerintah menyediakan 3,6 Juta lapangan kerja untuk meminimalisirkan angka pengangguran. Seperti yang kita ketahui angka pengangguran di Indonesia masih terjadi pasang surut disetiap tahunnya. Badan Pusat Statistik, berdasarkan riset angka pengangguran di Indonesia tahun 2023 mencapai 7,86 juta orang, BPSI juga menyatakan angka tersebut cenderung menurun dalam tiga tahun terakhir semenjak tertingginya di masa pandemi Covid-19. Disamping itu,

masih terdapatnya rendah dalam mutu tenaga kerja di Indonesia yang disebabkan oleh faktor tingkat pendidikan yang memunculkan banyak masalah lainnya.

Ketenagakerjaan merupakan masalah umum yang sering terjadi di perusahaan Indonesia. Banyaknya masalah mengenai ketenagakerjaan karena berhubungan dengan kesejahteraan hidup masyarakat. Kesejahteraan yang di maksud adanya hubungan kerja. Hubungan kerja tidak hanya sampai antara pekerja dan pengusaha, melainkan terdapat pula hubungan kerja yang sifatnya kolaborasi yang menyangkut satu pengusaha dengan pihak lainnya dan juga melibatkan tenaga kerja didalamnya (*outsourcing*). Sebagaimana dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan bisa menyerahkan separuh pekerjaannya terhadap perusahaan lain melewati perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyalur jasa pekerjaan yang sudah tercantum. Oleh karena itu, pekerja alih daya dapat berjalan jika sudah ada sahnya perjanjian secara tertulis. Perusahaan yang menerapkan pekerja *outsourcing* dalam kontraknya lebih condong menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hal ini cukup ringan pada instansi untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹

Sejak tahun 1989 sistem *outsourcing* sudah diterapkan didunia bisnis salah satunya dalam sektor pertambangan². Perusahaan yang sudah menerapkan pekerja dengan sistem *outsourcing* dalam praktiknya telah menciptakan keproduktivitas perusahaan dan keuntungan seperti halnya dalam strategi pertumbuhan bisnis dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang fleksibel. Jenis pekerjaan *outsourcing* adalah pekerjaan yang tidak digabung dari kegiatan utama perusahaan diantaranya seperti :

- 1) *Personal Employment Outsourcing* (PEO)
Jenis pekerjaan *oursourcing* ini bertujuan untuk membantu surat menyurat perusahaan.
- 2) *Business Process Outsourcing* (BPO)
Jenis *outsourcing* ini membantu perusahaan dalam hal penyusunan dan pelaporan pajak, pembukuan, dan rekrutmen.
- 3) *Information Technology Outsourcing* (ITO)
Jenis *outsourcing* ini mencakup pengerjaan alih daya teknologi seperti pengembangan aplikasi dan data server lainnya yang terdapat dalam perusahaan.
- 4) *Knowledge Process Outsourcing* (KPO)
Jenis *outsourcing* ini membubuhkan layanan seperti konversi data, analisis, dan design web.

Dari jenis pekerjaan tersebut, perusahaan-perusahaan besar yang sudah menerapkan sistem pekerja *outsourcing* adalah perusahaan di bidang teknologi yaitu Google dan Whatsapp sedangkan di bidang *sportswear* yaitu Nike. Namun, seiring berjalannya waktu banyak permasalahan yang bermunculan terkait dengan perusahaan yang menerapkan pekerja dengan sistem *outsourcing*. Salah satunya pada tahun 2021 terdapat kasus di PLN (Persero) terhadap pekerja alih daya (*Outsourcing*) yang tidak mensejahterahkan karyawannya. Perusahaan tersebut tidak membayarkan karyawannya yang bekerja dikelebihan jam kerja, pemberian pekerjaan diluar kontrak,

¹ Budiarta, I Nyoman Putu, "*Hukum Outsourcing*" (Malang, Setara Press, 2016), 22

² Nawawi, "*Polemik Hubungan Kerja Sistem Outsourcing*", *Jurnal Masyarakat Indonesia* 39, No 1 (2019): 5

dan tidak memberikan pembayaran tunjangan hari raya. Berdasarkan kasus tersebut tentu kepastian kerja perlu dipertanyakan.

Berkaitan dengan banyaknya penulis jurnal terkait perlindungan hukum pekerja *outsourcing*, maka adapun perbedaan jika dibandingkan dengan penulis lainnya, diantaranya *Pertama*, Karya Anak Agung Prabhaputra, dengan judul “Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia”. Adapun hasil dari penelitiannya yaitu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur perkara tenaga kerja alih daya. Namun, dari penelitian tersebut masih terdapat jumlah tantangan dan juga hambatan dalam pengimplementasinya seperti hak-hak pekerja dan ketidakpastian status kerja yang dialami oleh pekerja *outsourcing*. *Kedua*, Karya Triyono, dengan judul “*Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha”. Adapun hasil dari penelitiannya yaitu terdapat putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia No.012/PUU-112003 menyebutkan bahwa berlakunya ikatan kerja dengan sistem kerja *outsourcing* tidak berbenturan dengan hak konstitusi warga negara. Meskipun putusan tersebut memberikan landasan hukum, masih terdapat ketidakjelasan dalam pelaksanaan dan penegakan hak-hak pekerja. Sehingga dari penelitian tersebut, keduanya telah membahas perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia yang masih simpangsiur yang memunculkan banyak persoalan mengenai sistem *outsourcing*. Selanjutnya kedua penelitian tersebut secara umum membahas mengenai apa saja permasalahan yang sering terjadi sebagai pekerja *outsourcing* seperti ketidakpastian dalam jaminan sosial, upah yang dibayar minim, dan seringnya terjadi PHK.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis membuat jurnal bertopik “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Era *Outsourcing* Di Indonesia”.

1.2. Rumusan Masalah

Pada penjelasan uraian latar belakang diatas, penulis menemukan 2 (Dua) permasalahan, diantaranya :

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan pekerja *outsourcing* yang tidak disejahterahkan oleh perusahaan?
2. Bagaimana faktor pengaruh kerugian perusahaan jika terjadi pelanggaran dari sistem *outsourcing*?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini untuk mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan pekerja *outsourcing* yang tidak disejahterahkan oleh perusahaan dan faktor pengaruh kerugian perusahaan jika terjadi pelanggaran dari sistem *outsourcing*.

II. Metode Penelitian

Metode dari penelitian, memuat tipe metode penelitian normatif. Dengan digunakannya yakni pendekatan analitis dan pendekatan hukum yang berupa pendekatan perundang-undangan seperti peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, keperdataan, dan peraturan lainnya.³ Teknik analitis (*analytical approach*) untuk menyelidiki dan menemukan solusi dari pekerja *outsourcing* yang

³ Prabhaputra, Anak Agung, “Sistem *Outsourcing* Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia”, Jurnal Analogi Hukum 1, No 1 (2019): 23-24

tidak disejahterahkan oleh perusahaan. Sumber hukum utama jurnal ini berdasarkan landasan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Daripada itu juga ada sumber bahan hukum tambahan lainnya serta buku, jurnal, dan makalah. Dengan demikian data yang terkumpul diperiksa dan dievaluasi secara kualitatif.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Pekerja *Outsourcing* yang Tidak Mendapatkan Kesejahteraan dari Perusahaan

Outsourcing bila diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia merupakan alih daya. Ialah proses pengalihan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada kolaborator lain (perusahaan lain). Perusahaan yang menerapkan sistem pekerja *outsourcing*, wajib memperoleh pengesahan pelaksanaan dari instansi yang bertanggungjawab di aspek ketenagakerjaan. Penerapan kerja *outsourcing* sudah meluas penyebarannya di berbagai perusahaan. Penyebaran dan penerapan tersebut telah mendapatkan keuntungan bagi pihak yang terlibat serta tercapainya keproduktivitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang fleksibel. Sistem *outsourcing* juga merupakan sebuah kebijakan pasar kerja fleksibel yang disyaratkan oleh *International Monetary Fund* dalam pemulihan krisis ekonomi di Indonesia. Perusahaan *outsourcing* dibidang penyediaan tenaga kerja cukup giat memberikan penawaran ke perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan tidak perlu lagi melakukan seleksi dan melatih tenaga kerja.

Hubungan atau ikatan kerja merupakan suatu pertalian antara pengusaha dengan pekerja yang didasari perintah, upah, dan pekerjaan. Hubungan kerja melibatkan tiga pihak, yaitu pekerja orang yang membutuhkan kerja, perusahaan unsur pemberi kerja dan negara sebagai pengawas.⁴ Hubungan perusahaan *outsourcing* dan pekerjanya diberlakukan dengan perjanjian kerjasama yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Tidak Tertentu (PKWT & PKWTT) yang telah tercantum. Bilamana perjanjian kerjasama tersebut telah usai, maka selesai pula perjanjian kerja tersebut. Jika perusahaan *outsourcing* member kerja kepada karyawannya dengan kontrak PKWT, maka pekerja PKWT itu sewajarnya mengadakan syarat pemberian perlindungan hak bagi pekerja karena syarat tersebut sebagai bentuk jaminan atas kelangsungan bekerja. Hubungan kerja berdasarkan PKWT & PKWTT dalam *outsourcing* disebut sebagai faktor produksi semata karena cukup ringan dimata perusahaan untuk melakukan PHK, kerugian pekerja berupa hubungan kerjanya yang tidak tetap, ketidakadilan dalam pembayaran dan jaminan sosial yang menyebabkan pekerjanya sengsara.

Seiring berjalannya waktu dari adanya hubungan kerja tersebut timbullah masalah-masalah bagi pekerja *outsourcing*. Pekerja dalam suatu perusahaan memiliki kedudukan yang kecil dari pengusaha hal ini yang menyebabkan perusahaan banyak melanggar hak-hak pekerja. Perusahaan yang menerapkan sistem pekerja *outsourcing* sering kali melanggar kebijakan yang sudah diatur menyebabkan resahnya pekerja yang mempertanyakan bagaimana perlindungan hukum bagi pekerjanya karena layaknya seorang pekerja pasti akan mementingkan kesejahteraannya. Perlindungan hukum mengenai pekerja *outsourcing* sudah ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tercantum dalam ketentuan Pasal 64-66, akan tetapi nyatanya dasar tersebut tidak eksplisit membahas mengenai apa saja kualifikasi dan batasan pekerjaan pendukung dalam pemborongan pekerjaan.

⁴ Dinar Wahyuni, "Posisi Pekerja *Outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Aspirasi 2, No 2 (2011): 139

Definisi perlindungan hukum adalah bentuk upaya untuk mengamankan harkat dan martabat manusia untuk menciptakan ketertiban. Perlindungan hukum memiliki fungsi untuk menelurkan target-target dalam hukum seperti keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum.⁵ Pelaksanaan perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjalankan kelayakan pekerja, menanggung masa kurun bekerja tanpa pembedaan, dan mensejahterahkan pekerjanya. Perlindungan kerja bagi tenaga kerja *outsourcing* terbilang sedikit jika diimbangi dengan pekerja lainnya. Lantas bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan pekerja *outsourcing* yang tidak mendapatkan kesejahteraan dari perusahaan? Lingkup perlindungan yang didapatkan oleh pekerja/buruh adalah Perlindungan upah, kesejahteraan, jaminan sosial tenaga kerja, Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta kelayakan yang didistribusikan untuk pekerja yang sepentasnya.⁶

Implementasi *outsourcing* diduga tidak sepaham dengan peraturan undang-undang yang diresmikan apalagi dikaitkan pada pemberian upah.⁷ Upah yang didapatkan oleh karyawan pekerja *outsourcing* sering kali lebih rendah. Banyak diantaranya pekerja *outsourcing* sudah bekerja lama dan tidak menjadi pekerja tetap yang menyebabkan pekerja *outsourcing* hanya menerima upah dengan jumlah minim dan tidak mendapatkan berbagai tunjangan atau bonus lain. Pekerja yang berstatus pkwt dan pkwt berhak mendapatkan tunjangan hari raya dan/atau bonus lainnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Permenaker No. 6 Tahun 2016 menegaskan "Pengusaha hendaknya memberi THR Keagamaan kepada pekerja/buruh dimasa kerjanya 1 (satu) bulan atau lebih lalu sanksi keterlambatan membayar THR Keagamaan perusahaan mendapatkan denda sebesar 5% (lima persen)".⁸ Jikalau terjadinya PHK, perusahaan wajib membayar uang pesangon yang dihitung saat dimulainya masa kerja di bawah 1 tahun sampai dengan di atas 8 tahun. Bonus lainnya diberikan pada masa kerja dan ditetapkan berdasarkan masa kerja minimal 3 tahun.

Selanjutnya mengenai masalah kesejahteraan karyawan *outsourcing* lainnya adalah jaminan keselamatan dan Kesehatan kerja. Jaminan ini mesti dijalankan di setiap tempat kerja tetapi, pelaksanaannya masih banyak perusahaan *outsourcing* yang belum menjalankan jaminan tersebut untuk pekerjanya.⁹ Kondisi tersebut menjadikan pekerja beranggapan tidak aman dalam bekerja lantaran tiada terjaminnya kepastian mengenai keselamatan dan Kesehatan kerja yang akhirnya pekerja terus-menerus mencari pekerjaan baru. Pekerja *outsourcing* sudah diikutsertakan pada Jamsostek, sesuai dengan Pasal 2 PP Nomor 84 Tahun 2013 hak-hak pekerja/buruh mencakup :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

⁵ Mochtar, Dewi Astutty, "Pengantar Ilmu Hukum", (Malang, Bayumedia Publishing 2013), 2

⁶ Suhartoyo, "Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Administrative Law and Governance Journal* 2, No 2 (2019): 329

⁷ Wiwin BP dan Devi A, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* Di Indonesia", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, No 3 (2022): 662

⁸ Indahsari, Riska Amalia, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* mengenai Pembayaran THR dalam Pengalihan Kerja", *Jurist Diction Journal* 2, No 2 (2019): 308

⁹ Abdul Hakim, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", (Bandung, Citra Aditya Bakti 2002), 65

Kecelakaan kerja, musibah yang timbul saat bekerja termasuk sakit. Perhitungan jaminan tersebut ditanggung oleh perusahaan, besarnya sekitar 0,24%-1,74% dari upah pekerja selama sebulan.

2. Jaminan Kematian

Jaminan kematian yakni pemberian santunan bagi pekerja yang wafat. Adanya jaminan tersebut untuk mengurangi tanggungan keluarga yang telah ditinggalkan dengan disumbangkan santunan biaya untuk pemakaman.

3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua tidak akan didapatkan oleh pekerja *outsourcing* karena perusahaan tidak melulu memiliki kewajiban dalam memberikan hak-hak normatif pekerja karena yang terjadi antara perusahaan dan pekerja hanya hubungan penempatan kerja.¹⁰

Adanya bentuk program Jaminan Sosial yang diluncurkan oleh badan penyelenggara yang mengatur ketenagakerjaan yakni Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS Ketenagakerjaan menyediakan pelayanan jaminan untuk pekerja seperti Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.¹¹ Dengan demikian perusahaan dapat mengarahkan serta memberikan program tersebut kepada para pekerjanya.

3.2 Faktor Pengaruh Kerugian Perusahaan jika Terjadi Pelanggaran dari Sistem *Outsourcing*

Sistem *outsourcing* masuk kedalam tuntutan di dunia industri. Mengapa demikian? karena perusahaan *outsourcing* sudah menjadi bagian dari dalam pasar tenaga kerja. Meski adanya tuntutan, tuntutan tersebut tidaklah dihapus karena tuntutan tersebut guna meningkatkan efisiensi dunia kerja khususnya dalam tenaga kerja yang berkualitas. *Outsourcing*, pelaksanaannya cukup mengurangi pengangguran walaupun tidak banyak jumlahnya dengan terbukanya peluang kerja baru. Angka pengangguran di Indonesia tahun 2023 mencapai 7,86 juta orang. Tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa setiap tahunnya angka pengangguran tersebut akan selalu naik atau turun.

Perusahaan yang menerapkan sistem pekerja *outsourcing* tentu melihat sisi keuntungan dibandingkan kerugiannya. Disamping keuntungan itu *outsourcing* memiliki cukup banyak sisi kerugian bagi perusahaan. Kerugian tersebut seperti informasi perusahaan yang rentan tersebar. Masih banyaknya perusahaan *outsourcing* yang mempekerjakan karyawannya dengan ikut serta dalam kegiatan utama bisnisnya yang mengakibatkan kebocoran atau tersebarnya rahasia perusahaan dari karyawan. Padahal jenis pekerjaan untuk pekerja *outsourcing* sebaiknya pekerjaan yang dilakukan secara terpisah dari kegiatan utamanya. Lalu kontrak singkat. Kontrak yang singkat merupakan kerugian utama yang sering dialami dan merepotkan perusahaan *outsourcing* karena perusahaan akan selalu memperbarui kontrak dan mencari perusahaan lain untuk menyediakan tenaga kerja baru dari lembaga penyalur tenaga kerja. Jika pekerja berkompeten dan memiliki kualitas kerja yang bagus perusahaan akan merasa kehilangan jika memutus kontraknya. Adanya putus kontrak, dengan demikian perusahaan harus mencari serta seleksi pekerja lainnya yang setara serta

¹⁰ Dinar Wahyuni, "Posisi Pekerja *Outsourcing* dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Aspirasi* 2, No 2 (2011): 146

¹¹ Amaral, Jovita Do Rosario, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja *Outsourcing* Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 9 No 1(2021): 401

memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar.¹² Selanjutnya kerugian dalam hal keresahan pekerja karena banyak pelanggaran dari perusahaan mengenai hak-hak kerja.

IV. Kesimpulan sebagai Penutup

4. Kesimpulan

Dari kedua rumusan masalah tersebut penulis menarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum terhadap karyawan pekerja *outsourcing* yang tidak disejahterahkan oleh perusahaan ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 64-66. Dalam perlindungan pekerja, pekerja juga berhak mendapatkan perlindungan seperti keselamatan dan kesehatan kerja yang ditegaskan dalam pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Faktor pengaruh kerugian perusahaan jika terjadi pelanggaran dari sistem *outsourcing* yakni informasi perusahaan yang rentan tersebar karena banyaknya perusahaan *outsourcing* yang mempekerjakan karyawannya dengan ikut serta dalam kegiatan utama bisnisnya, kontrak yang singkat karena perusahaan akan selalu memperbarui kontrak dan mencari perusahaan lain untuk menyediakan tenaga kerja baru dari lembaga penyalur tenaga kerja, dan selanjutnya faktor kerugian dari timbulnya keresahan pekerja karena banyak pelanggaran dari perusahaan mengenai hak-hak kerja. Belum adanya upaya hukum yang bersifat peringatan dan/atau teguran, maupun proses pengawasan serta penegakan hukum dari pemerintah terlebihnya dibidang Ketenagakerjaan bagi pengusaha yang telah melanggar. Maka dari itu, perlunya penyusunan peraturan pelaksana yang tegas dan spesifik tentang sanksi perusahaan, kualifikasi dari pekerjaan *outsourcing*, dan perlindungan yang terjamin dari pekerja *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

¹²Triyono, “*Outsourcing* dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha”, Jurnal Kependudukan Indonesia IV No 1 (2011): 55

Buku

Budiarta, I Nyoman Putu, "*Hukum Outsourcing*" (Malang, Setara Press, 2016)

Mochtar, Dewi Astutty, "*Pengantar Ilmu Hukum*", (Malang, Bayumedia Publishing 2013)

Abdul Hakim, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", (Bandung, Citra Aditya Bakti 2002)

Jurnal

Nawawi, "*Polemik Hubungan Kerja Sistem Outsourcing*", *Jurnal Masyarakat Indonesia* 39, No 1 (2019), Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

Prabhaputra, Anak Agung, "*Sistem Outsourcing Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia*", *Jurnal Analogi Hukum* 1, No 1 (2019)

Dinar Wahyuni, "*Posisi Pekerja Outsourcing dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*", *Jurnal Aspirasi* 2, No 2 (2011)

Suhartoyo, "*Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*", *Administrative Law and Governance Journal* 2, No 2 (2019)

Wiwin BP dan Devi A, "*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia*", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, No 3 (2022)

Indahsari, Riska Amalia, "*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing mengenai Pembayaran THR dalam Pengalihan Kerja*", *Jurist Diction Journal* 2, No 2 (2019)

Amaral, Jovita Do Rosario, "*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja*", *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan* 9 No 1(2021)

Triyono, "*Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha*", *Jurnal Kependudukan Indonesia* IV No 1 (2011)

Ratih, Cokorda Istri Ardina, Subawa, Made, "*Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Outsourcing Indonesia Ditinjau Dari Hak Asasi Manusia Internasional*", *Kertha Negara* 06 No 05 (2018)

Peraturan Perundang-undangan

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2010 Tentang Ketenagakerjaan.
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 245, Tambahan
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan
Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang
Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang
Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh Di Perusahaan.

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia No.012/PUU-11/2003