

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *OUTSOURCING* (ALIH DAYA) PASCA UU CIPTA KERJA DITINJAU DARI PRINSIP KEADILAN

Ni Luh Gede Indah Pradnyani Putri, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: indahpradnyani799@gmail.com
Kadek Agus Sudiarawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: agus_sudiarawan@unud.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i03.p11>

ABSTRAK

Alih daya atau outsourcing merupakan kegiatan bisnis yang umum di mana suatu perusahaan menggunakan jasa dari pihak ketiga untuk mengurus tugas-tugas tertentu yang sebelumnya ditangani oleh para pekerja di suatu perusahaan. Di Indonesia, aturan dan regulasi terbaru yang terkait dengan outsourcing telah diberlakukan melalui Undang-Undang Cipta Kerja untuk meningkatkan efektivitas praktik ini. Namun, implementasi aturan baru ini perlu dievaluasi berdasarkan prinsip keadilan. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas dari pelaksanaan outsourcing pasca UU Cipta Kerja dengan mempertimbangkan prinsip keadilan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil studi menunjukkan bahwa pelaksanaan outsourcing pasca UU Cipta Kerja telah meningkatkan efektivitas dan efisiensi bisnis di sebagian besar perusahaan. Meskipun demikian, praktik ini juga memunculkan kekhawatiran terkait dengan prinsip keadilan, seperti upah yang lebih rendah, kurangnya perlindungan sosial bagi pekerja outsourcing, dan ketidakpastian pekerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan tindakan untuk memastikan bahwa praktik outsourcing dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip keadilan bagi pekerja yang terlibat. Dalam kesimpulannya, implementasi UU Cipta Kerja telah meningkatkan efektivitas praktik outsourcing di Indonesia. Namun, evaluasi terus menerus perlu dilakukan untuk memastikan bahwa prinsip keadilan terpenuhi bagi karyawan yang terkena dampak dari praktik ini.

Kata Kunci: *Efektivitas, Outsourcing, Prinsip Keadilan, Pekerja*

ABSTRACT

Outsourcing is a common business practice where a company uses third-party services to handle certain tasks that were previously handled by workers in a company. In Indonesia, new regulations related to outsourcing have been implemented through the Omnibus Law on Job Creation to increase the effectiveness of this practice. However, the implementation of these new regulations needs to be evaluated based on the principle of justice. The aim of this study is to evaluate the effectiveness of post-Omnibus Law outsourcing implementation by considering the principle of justice. Qualitative descriptive analysis was used to analyze the data. The results show that post-Omnibus Law outsourcing implementation has increased business effectiveness and efficiency in most companies. Nevertheless, this practice also raises concerns about the principle of justice, such as lower wages, lack of social protection for outsourcing workers, and job uncertainty. Therefore, action is needed to ensure that outsourcing practices are implemented while considering the principle of justice for workers involved. In conclusion, the implementation of the Omnibus Law has increased the effectiveness of outsourcing practices in Indonesia. However, continuous evaluation is necessary to ensure that the principle of justice is fulfilled for employees affected by this practice.

Key Words: *Effectiveness, Outsourcing, Justice Principles, Workers.*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Ketenagakerjaan saat ini menjadi polemik yang tidak henti-hentinya dibicarakan, hal ini dikarenakan dalam ketenagakerjaan mengandung aspek yang berperan penting dalam roda kehidupan manusia, seperti pekerja, upah, pekerjaan, perusahaan dan lain sebagainya. Hal ini diatur secara rinci pada Pasal 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pihak-pihak yang berperan dalam lingkup ketenagakerjaan meliputi aspek ketenagakerjaan, tenaga kerja, pekerja, pemberi kerja, pengusaha, perusahaan, dan perjanjian kerja. Sejarah panjang di Indonesia yang melatarbelakangi adanya sistem *outsourcing* sebagai bentuk pemberian keadilan bagi pekerja yang dirampas hak-haknya diwujudkan dalam bentuk Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada mulanya dalam UU ini tidak mengatur secara terperinci mengenai sistem *outsourcing*.¹ Pembahasan mengenai ketenagakerjaan erat kaitannya dengan dengan kemunculan UU Cipta Kerja yang kemudian telah bertransformasi menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Hal-hal mengenai perlindungan tenaga kerja merupakan sesuatu yang menjadi isu sensitif dan problematic bagi para pemangku kebijakan. Undang-undang ini dinilai sangat problematik khususnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, terlebih lagi saat ini *outsourcing* sedang menjadi trend yang populer untuk merekrut pekerja. Jika ditelusuri dalam bahasa Inggris *outsourcing* berasal dari kata out yang artinya "di luar" sedangkan source yang artinya "sumber". Jika diterjemahkan ke bahasa Indonesia, istilah *outsourcing* atau "alih daya" dalam konteks ketenagakerjaan mengacu pada tindakan suatu perusahaan untuk menyerahkan sebagian tugas-tugas pendukungnya pada perusahaan lain melalui perjanjian kontrak kerja atau penyediaan jasa tenaga kerja atau pekerja.

Saat ini, kebijakan mengenai ketenagakerjaan dinilai tidak searah dengan tujuan dibentuknya ketentuan-ketentuan mengenai ketenagakerjaan (*employment policy*) yang seharusnya memberikan perlindungan bagi para pekerja, namun seakan-akan hanya berfokus pada pemberian ruang bagi pekerja sebagai bagian dari mekanisme pasar dan komponen produksi yang mengarah pada tindakan eksploitatif untuk para investor.²

Hubungan kerja *outsourcing* ini pada dasarnya diartikan sebagai bentuk hubungan yang tidak organisatoris karena pada hakekatnya tidak ada hubungan resmi antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Pekerja hanyalah seorang pekerja yang melaksanakan perintah dari perusahaan outsourcing (perusahaan penerima kerja), walaupun sebenarnya perintah pertama berasal dari perusahaan pemberi kerja, kemudian upah yang diberikan kepada pekerja pun akan diberikan kepada pekerja apabila sudah dibayarkan terlebih dahulu oleh perusahaan pemberi kerja yang tentu mengalami pemotongan dari perusahaan outsourcing. Kondisi dan situasi yang terjadi di lapangan menggambarkan bahwa hubungan kerja kontrak dan *outsourcing* seringkali memiliki dampak fragmentasi, diskriminasi, degradasi, dan eksploitasi pada pekerja.³ Hal yang demikian tentu bersimpangan dengan ketentuan UUD 1945

¹ Ardina Ratih, Cokorda Istri; Subawa, Made. "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Outsourcing Indonesia Ditinjau Dari Hak Asasi Manusia Internasional." *Jurnal Kertha Negara* 6 No.5 (2018): h.5

² Martins, Manuel. "Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* di Kota Yogyakarta.", *Tesis Universitas Attmadjaya, Yogyakarta*, (2013): h.1

³ Sadam, S. "Hubungan Hukum Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan dengan Manajer PT. Bima Budidaya Mutiara Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima." *CIVIICUS*:

Perubahan Kedua Pasal 28D ayat (2) bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, yang memberikan perlindungan hukum kepada semua orang untuk bekerja dengan hak yang adil dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang pantas dalam hubungan kerja.⁴

Pemberlakuan outsourcing ini apabila dilihat dari segi keadilan memang sangat memposisikan pekerja dalam kedudukan yang lebih rendah sehingga sangat perlu adanya perlindungan hukum bagi para pekerja *outsourcing* tersebut. Indonesia yang dikenal sebagai negara berkembang sudah semestinya dapat membuat suatu inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing dalam iklim ketenagakerjaan. Sehingga pembaharuan pembaharuan dalam peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan yang dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan rasa keadilan bagi para pekerja *outsourcing*.

Para pekerja *outsourcing* yang rata-rata berusia muda, dengan tenaga yang optimal untuk bekerja dan tentu mempunyai profesionalitas dalam bidangnya, hal inilah yang kerap kali berujung pada eksploitasi pekerja yang berdampak pada dirampasnya hak-hak pekerja sehingga aktualisasi *sistem* kerja *outsourcing* ini menjadi berat sebelah. Iklim usaha yang mencerminkan keadilan serta daya saing di berbagai sector terutama di bidang ketenagakerjaan menjadi hal yang memang harus di atur dengan pembuatan peraturan perundang-undangan sebagai ketentuan dan aktualisasi dari sikap pemerintah terkhusus negara Indonesia yang merupakan negara berkembang yang dituntut untuk melakukan inovasi-inovasi dalam rangka peningkatan daya saing. Sehingga berkaca dari problematika tersebut saat ini berlakulah UU Cipta Kerja.

Undang-Undang ini merupakan aktualisasi yang menggambarkan penyederhanaan jumlah ketentuan-ketentuan pasal karena sifatnya yang merevisi dan mencabut banyak ketentuan undang-undang secara bersamaan.⁵ Menurut ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bahwa “Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.” Undang-undang adalah salah satu bentuk sumber hukum formal yang berkaitan dengan persoalan dan permasalahan yang terkait dengan regulasi kehidupan masyarakat.⁶ Dalam substansinya, UU diartikan sebagai aturan tertulis yang berlaku secara umum dan luas, yang dibuat oleh otoritas pusat atau oleh pihak yang memiliki kewenangan.⁷ Ketika datang ke isu ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja, sensitivitas dan kontroversi sering kali terjadi di antara para pemangku kepentingan. Beberapa kali, isu ini memicu aksi unjuk rasa, terutama dari serikat pekerja atau pekerja individu yang berjuang untuk hak-hak mereka dan menghindari

Pendidikann-Penelitian-Pengabdian Pendiidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, (2020): 128-139.

⁴ Sugiarti, Yayuk dan Asri Wijayanti, “Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena Forje Majeur di Masa Pandemi Covid-19”, *Yustitia Jurrnal Hukum* 4 Nmr 2, (2020), 252.

⁵ Matompoo, Osggar Sahiim dan Wafda Viviid Iziyana, “Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja.”, *Rechstaat Nieuw* 5 No. 1, (2020), 23.

⁶ Kusumaatmadja, Muchtar dlm Zaudin Alii & Supriadi. “*Pengantar Ilmu Hukum*”. (Jakartya: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014). 228.

⁷ Sukanto, Soerrjono. “*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*”. (Jakarrta: Rajaagrafindo Perrsada, 2014) 11.

diabaikan dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan yang mempengaruhi nasib mereka. Pelindungan tenaga kerja tidak hanya berlaku pada saat hubungan kerja berakhir, tetapi juga selama pekerja melaksanakan tugasnya dan harus memastikan bahwa hak-hak mereka dipenuhi. Dengan UU Cipta Kerja yang mengubah sebagian UU Ketenagakerjaan, dapat mengakibatkan perubahan tatanan sosial yang signifikan. Maka dari itu, sebagai salah satu sumber hukum, Undang-Undang Cipta Kerja harus mampu menghadapi tantangan di masa depan dalam hal isu ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja, dengan tujuan untuk mencapai perubahan yang lebih baik bagi seluruh pemangku kepentingan, termasuk melindungi hak-hak tenaga kerja.

Terkait dengan bahasan mengenai efektivitas pelaksanaan system kerja outsourcing pasca berlakunya UU Cipta Kerja, yang dalam penulisan sebelumnya dan selanjutnya menjadi *state of the art* dari penelitian ini yaitu: Jurnal yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Jenis dan Sifat Pekerjaan dalam Mewujudkan Keadilan" karya Bruce Anzward, Ratna Hidayanti.⁸ Fokus penelitian dalam jurnal ini menekankan pada pengaturan mengenai jenis dan sifat pekerjaan yang sesuai dan dapat memberikan rasa keadilan bagi pekerja, dalam penelitian ini belum menggunakan acuan peraturan perundang-undangan terbaru yakni UU Cipta Kerja. Kemudian yang kedua jurnal yang berjudul "Tanggung Jawab Perusahaan Outsourcing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia" karya Andika Dwi Yulardi, Imam Budi Santoso.⁹ Fokus penelitian ini yaitu mengenai kewajiban perusahaan outsourcing dalam melindungi pekerjanya dalam berbagai aspek, serta menguraikan sanksi yang berlaku apabila perusahaan outsourcing tidak memenuhi kewajiban perlindungan terhadap pekerjanya, acuan perundang undangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah UU No. 11 Tahun 2020 dan belum menggunakan acuan undang-undang terbaru.

Mengenai ketentuan *outsourcing* fakta dalam pelaksanaannya memang belum teraktualisasi sebagai mana mestinya. Sehingga ketentuan ini mempunyai peluang untuk menimbulkan sengketa-sengketa ketenagakerjaan yang belum memberikan payung hukum terkhusus pada status pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja. Hal yang timbul dari akibat sengketa tersebut akan bermuara pada perselisihan hubungan industrial yang merupakan perselisihan mengenai segala hal terkait sengketa hubungan kerja antar pekerja dan pengusaha,¹⁰ sehingga dengan demikian penting adanya perlindungan atau payung hukum yang berkeadilan bagi pekerja *outsourcing*.¹¹ Implementasi perjanjian pekerja *outsourcing* memegang peranan penting dalam prinsip keadilan, dimana setiap individu diharapkan mendapatkan hak yang sama tanpa merugikan pihak lain ataupun mengambil keuntungan yang tidak semestinya. Prinsip tersebut menjamin adanya kesetaraan dalam hak dan kewajiban

⁸ Ratna Hidayanti, Bruce Anzward. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Jenis dan Sifat Pekerjaan dalam Mewujudkan Keadilan." *Jurnal de Jure* 12 No. 1 (2020).

⁹ Andika Dwi Yulardi, Imam Budi Santoso. "Tanggung Jawab Perusahaan *Outsourcing* Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Berbagai Aspek Menurut Hukum Positif Indonesia." *Gorontalo Law Review* 5 No. 1 (2022).

¹⁰ Yuliasuti, Ari dan Emi Syarif. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan *Acte Van Dading*." *Jurnal Ketenagakerjaan* 16 No. 2 (2021), 94.

¹¹ Husin, Zaimah. "*Outsourcing* sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia, *Jurnal Kajian Pembaharuan Hukum* 1 Nomor 1, (2021), 16.

bagi setiap individu sebagai subjek hukum, terutama dalam konteks hubungan kerja antara perusahaan dan pekerjanya yang seringkali cenderung tidak seimbang.¹²

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perubahan karakteristik pengaturan *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja?
2. Apakah pengaturan *outsourcing* pasca UU cipta kerja mampu memberikan pekerja payung hukum yang berkeadilan dalam suatu hubungan kerja?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini mencakup atau meliputi:

1. Untuk mengkaji dan memahami perubahan pengaturan *outsourcing* bagi pekerja alih daya pasca UU Cipta Kerja di Indonesia.
2. Untuk mengkaji apakah pengaturan *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja mampu memberikan payung hukum yang adil bagi pekerja alih daya di Indonesia

2. Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu proses di mana peneliti menggunakan metode tertentu untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang mengutamakan analisis terhadap bahan hukum utama seperti teori, konsep, asas hukum, dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan topik penelitian. Metode penelitian ini mencakup tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data, dan hasil penelitian akan disajikan dalam bentuk laporan analisis deskriptif.¹³

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Perubahan karakteristik Pengaturan *Outsourcing* Pasca UU Cipta Kerja.

Memasuki era *society* 5.0 berdampak pada pekerja dan lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia. Hal ini terlihat dari kebermanfaatan tenaga kerja alih daya atau yang biasa disebut dengan pekerja *outsourcing* dalam kegiatan di bidang ketenagakerjaan. Tidak hanya di Indonesia, *outsourcing* pun sudah lama diterapkan oleh banyak negara di dunia. Penyedia lapangan pekerjaan atau pengusaha tentu mengharapkan pengembangan usaha yang dijalankan menuju arah yang lebih baik, sehingga *outsourcing* menjadi pilihan untuk mengaktualisasikan hal tersebut. Pada hakikatnya definisi mengenai pekerja *outsourcing* ini mengandung tiga unsur, pertama adalah orang yang bekerja (pekerja), kedua adalah pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pemberi kerja kepada perusahaan penerima kerja, dan yang ketiga adalah penerimaan upah dalam bentuk lain sesuai dengan hubungan kerja.

Sebagai upaya untuk menekan biaya produksi (*cost of production*) hal yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya yaitu berfokus pada inti usaha, sehingga banyak perusahaan perusahaan yang mendatangkan tenaga kerja dari luar untuk mengerjakan pekerjaan yang bukan kegiatan inti (utama) dari sebuah perusahaan. Hal ini tentu membuka peluang bagi perusahaan-perusahaan di bidang penyedia jasa

¹² Suyanto, Heru. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan." *Jurnal Yuridis* 3, No. 2 (2016): 43.

¹³ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, 13th ed (Jakarta: Kencana, 2017).

tenaga kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga kerja tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi, dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.¹⁴ Pelaksanaan sistem *outsourcing* ini dinilai lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan produktifitas suatu perusahaan karena jenis kegiatan tertentu yang diserahkan kepada perusahaan penerima jasa akan merekrut pekerja yang tentunya memiliki keahlian serta kompeten dan profesionalitas yang baik di bidangnya, dengan demikian perusahaan bisa memaksimalkan dan fokus terhadap bisnis inti perusahaan.

Pekerja *outsourcing* ini pada hakikatnya dapat bekerja apabila pekerja sudah mendapatkan mandat dari perusahaan penerima kerja. Kontrak komersial yang dilaksanakan oleh pekerja dengan perusahaan penerima kerja inipun harus secara tertulis dan dengan jangka waktu tertentu pula. Walaupun pada kenyataannya istilah "*outsourcing*" ini tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberlakukan regulasi yang luas tentang pelaksanaan ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 mengatur perjanjian kerja waktu tertentu untuk mengatur hubungan kerja. Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan memuat ketentuan yang menentukan, bahwa "a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan."

Definisi *outsourcing* dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak dijelaskan secara eksplisit namun pada pasal 64 menjelaskan bahwa "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis." Perlu digarisbawahi bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja *outsourcing* ini bukan merupakan pekerjaan (kegiatan) utama perusahaan. Hal ini kemudian dinilai sebagai pemberian kelonggaran kepada perusahaan-perusahaan untuk memaksimalkan kinerjanya melalui perekrutan pekerja dari luar perusahaan, sehingga hal ini dikatakan sebagai realita baru legalisasi dari penerapan *outsourcing* di Indonesia.

Pasal 65 ayat (1) menentukan bahwa "Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis." Dalam ayat (2), ditentukan juga bahwa "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung." Kemudian pada Pasal 65 ayat (4) menentukan bahwa "Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangundangan

¹⁴ Agus Sudiarawan, Kadek. "Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan *Outsourcing* Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 5 No. 2 (2016): 837.

yang berlaku.”, dengan mengacu pada Pasal 59 UU Ketenagakerjaan.¹⁵ Pasal 66 juga menentukan hal terkait *outsourcing* bahwa “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.”

Banyak hal yang melatarbelakangi terjadinya *outsourcing* dalam perusahaan, utamanya untuk meningkatkan efektifitas perusahaan sehingga focus dalam kegiatan inti perusahaan, mempercepat proses output dana yang dihasilkan karena outsourcer ini bekerja pada bidang keahliannya, mendapatkan sumber daya dari pihak lain karena perusahaan tidak mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan aktivitas tersebut, mengurangi resiko kegagalan dalam investasi, menciptakan control yang baik dalam perusahaan sehingga bisnis perusahaan berjalan lancar.¹⁶ Sistem *outsourcing* ini sangat marak terjadi tentu karena iklim persaingan bisnis yang semakin meningkat, sehingga perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan produktifitasnya dengan cara apapun salah satunya melalui sistem *outsourcing*.

Pada tahun 2020, Indonesia menerapkan UU Cipta Kerja yang merupakan UU multisektor yang terdiri dari 11 (sebelas) klaster termasuk didalamnya tentang ketenagakerjaan. Namun seiring berjalannya waktu dan proses dinamika perundang-undangan di Inonesia, pada Maret 2023 muncul “Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.” Salah satu perubahan yang dibawa oleh UU ini adalah penggantian istilah *outsourcing* menjadi pekerja alih daya. Penghapusan dan penambahan dalam substansi pasal yang mengatur mengenai *outsourcing* dalam ketentuan pasal 59 ayat (1) huruf b UKK yang menentukan batas waktu kegiatan pekerjaan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu : pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.” sementara dalam ketentuan yang telah diperbaharui tidak menentukan batas waktu dari kegiatan pekerjaan, hal ini terkandung di dalam (UU 6/2023) pasal 59 ayat (1) huruf b yang menentukan bahwa “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: pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;”. Ketentuan pada pasal tersebut sangat dikhawatirkan karena memungkinkan terjadinya perpanjangan masa kerja yang lebih lama dari 3 (tiga) tahun namun pekerja tersebut tidak mempunyai kesempatan untuk meningkatkan jenjang karirnya, hal ini disebabkan karena kecil kemungkinan pekerja ini untuk diangkat sebagai pegawai tetap di perusahaan karena masih terikat kontrak yang terus menerus. Kemudian pada pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan. Adapun ketentuan dalam pasal 64 UUK menentukan bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa

¹⁵ Hasni, L. dan Ani Suryan Hamzahn. “Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem *Outsourcing* Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat.” *Masalaah-Masalah Hukum* 45, No.3 (2016): 207

¹⁶ Agus Sudiarawan, Kadek, *op.cit*, 840.

pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.” Disisi lain terlihat dalam UU No. 6 Tahun 2023 bagian pasal 81 yang memuat perubahan-perubahan mengenai UUK yaitu terletak di ketentuan pasal 64 angka (1) bahwa “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.” Perubahan karakteristik yang terlihat adalah penyebutan makna *outsourcing* berubah menjadi “alih daya”. Dalam UUK perjanjian *outsourcing* disebut sebagai “perjanjian pemborongan pekerjaan” sedangkan dalam UU No.6 Tahun 2023 disebut dengan “perjanjian alih daya”. Kemudian pasal 65 dalam ketentuan perundang-undangan yang baru telah dihapuskan.

Pasal 66 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Namun, dalam UU No.6 Tahun 2023 (yang selanjutnya disebut dengan UU 6/2023), Pasal 66 tidak lagi memuat batasan pekerjaan yang dilarang dilakukan oleh pekerja Alih Daya.¹⁷ Namun dalam ketentuan UU 6/2023 menentukan bahwa “Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu” Pasal 66 UU Ketenagakerjaan sebelumnya membatasi bidang pekerjaan yang dapat di *outsourcing* atau di alih daya dalam pasal 66 ayat (1), yang memperbolehkan penggunaan pekerja *outsourcing* hanya pada beberapa bidang pekerjaan penunjang yang bukan merupakan pokok produksi seperti tenaga keamanan, catering, transportasi, kebersihan, dan lain sebagainya. Ketentuan ini dihapuskan dan diubah sehingga memungkinkan perusahaan alih daya untuk mengambil bidang pekerjaan apapun tanpa ada batasan, dengan persyaratan bahwa perusahaan *outsourcing* dan pekerja harus memiliki kontrak tertulis dalam bentuk perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu atau tidak tertentu. Dampak dari perubahan ini adalah meningkatnya risiko eksploitasi pekerja yang dapat memilih bekerja pada bidang pekerjaan apapun.

Kemudian dari sudut pandang lain, dengan munculnya UU 6/2023 juga memberikan salah satu dampak yang dapat memberikan keuntungan bagi pekerja *outsourcing*, yaitu pemberian kompensasi bagi pekerja PKWT yang telah habis masa kerja (masa kontrak). Sehingga dengan berlakunya aturan ini seharusnya perusahaan juga dengan komitmen dan konsistensinya dapat menjalankan dan mengaktualisasikan aturan tersebut.

3.2 Pengaturan *Outsourcing* Pasca UU Cipta Kerja Memberikan Pekerja Payung Hukum yang Berkeadilan dalam suatu Hubungan Kerja

Merujuk pada prinsip kesetaraan di hadapan hukum, yang mengartikan bahwa semua orang dianggap sama di dalam hukum, tujuan dari peraturan hukum, baik yang berada pada tingkat yang lebih rendah atau lebih tinggi, adalah untuk memastikan bahwa masyarakat merasakan keadilan, dan agar petugas penegak hukum dapat mengimplementasikan prinsip tersebut secara konsisten, tanpa membedakan antara individu satu dengan yang lainnya.¹⁸

¹⁷ Yulianti, Is. “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia.” *Jurnal Advokasi* 5, No.1 (2015): 15.

¹⁸ H.S, Salim and Erli Septianaa Nubani. *Penerapan Teori Hukum pda Penelitian Tesis & Disertasi*. (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), 301.

Konsep perlindungan hukum mencerminkan bagaimana fungsi hukum bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan hukum yang meliputi keadilan, manfaat, dan kepastian hukum.¹⁹ UU Cipta Kerja telah menimbulkan kontroversi di Indonesia, terutama terkait pasal-pasal yang menyangkut hak-hak pekerja. Masyarakat Indonesia memiliki persepsi yang berbeda terhadap undang-undang tersebut, dengan banyak yang menolak dan berpendapat bahwa undang-undang tersebut tidak memberikan perlindungan yang cukup bagi hak-hak pekerja atau buruh, dan cenderung lebih menguntungkan pihak majikan dalam hubungan kontrak kerja. Dalam pelaksanaannya di lapangan terdapat kesenjangan-kesenjangan yang menyudutkan pekerja pada posisi yang lemah, atau cenderung memihak kepada perusahaan sehingga hal ini memungkinkan terjadinya eksploitasi pekerja. Adapun masalah-masalah yang sering timbul yakni meliputi:

1) Gaji

Seringkali perusahaan pemberi kerja memberikan upah yang di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat.

2) Jaminan Perawatan Kesehatan

Perusahaan diwajibkan memberikan jaminan perawatan kesehatan kepada pekerjanya sebagai bentuk perlindungan, namun dalam praktiknya masih banyak perusahaan *outsourcing* yang tidak memberikan jaminan tersebut kepada pekerjanya.

3) Pemutusan Hubungan Kerja

Jika seorang pekerja tidak masuk kerja tanpa alasan selama 5 hari berturut-turut, perusahaan *outsourcing* dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa memberikan pesangon kepada pekerja tersebut sesuai dengan ketentuan. Dalam hal ini, pekerja dianggap telah mengundurkan diri dan memutuskan hubungan kerja secara sepihak sehingga tidak berhak atas kompensasi dari perusahaan *outsourcing*.

Sementara itu, sumber lain juga berpendapat bahwa dalam pelaksanaannya kerap kali dianggap merugikan pihak pekerja karena beberapa hal seperti; bentuk hubungan kerja yang tidak tetap atau kerja kontrak, pembedaan jenis upah antara pekerja kontrak dan pekerja tetap, meminimalisasikan jenis jaminan social, serta peluang perkembangan karir sangat kecil. Sehingga hal-hal tersebut tentu akan memberatkan pihak pekerja.²⁰

Mengenai prinsip keadilan, John Rawls mengemukakan tentang prinsip keadilan yang berdasarkan atas konsep ciptanya. Konsep ini terdiri dari konsep Keadilan Substantif dan Keadilan Prosedural. Sementara itu, Keadilan Substantif merupakan suatu kondisi atas dasar rasa kebebasan setiap individu, dengan demikian kondisi yang saat ini berjalan dalam hal ketentuan-ketentuan hukum mengenai ketenagakerjaan tentu harus memenuhi kesepakatan pokok atau mendasar dalam kontak social yaitu *fair* (adil). Sehingga menurut pandangan John Rawls lembaga masyarakat dapat membagi hak dan kewajiban yang seimbang dalam memenuhi kesejahteraan masyarakat dalam kerja sama social berdasarkan prinsip-prinsip keadilan primer, yaitu prinsip persamaan ialah setiap orang mempunyai kedudukan

¹⁹ Mohtar, Dewii Astuuty. *PIH* (Malang: Bayumediaa Publishing, 2013), 26.

²⁰ Utama, Laksantaa, "Permasalahan *Outsourcing* Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia.", *Jurnal Lexx Publica* I. No.1, (2014), 2.

yang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan kompitabel, serta ketidaksamaan masing-masing individu dalam kebutuhan social dan ekonomi.²¹ Kemudian yang kedua adalah Keadilan Prosedural, dalam konsep ini Rawls menegaskan peran setiap orang yang terlibat langsung dalam perumusan suatu ketentuan dalam musyawarah untuk menentukan prinsip-prinsip keadilan agar ketentuan tersebut berada dalam kondisi yang fair. Sehingga dengan demikian, maka output yang dihasilkan dari hasil musyawarah tersebut tidak memihak dan adil. Karena itulah Rawls menekankan pentingnya pemberlakuan prosedur yang fair dalam menciptakan musyawarah yang nantinya akan menghasilkan keputusan mengenai hak dan kewajiban yang fair juga.²²

Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) dari UUD RI mencantumkan prinsip penerapan keadilan di dalam konstitusi menegaskan bahwa “(1) Setiap orang berhak atas pengakuan jaminan, perlindungan, dan kepastian, hukum yang adil serta perlakuan yang sama di depan hukum. (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja” Hak-hak pekerja yang diatur oleh konstitusi menjadi hak dasar yang dimiliki pekerja yang dalam hal ini tentu para pekerja *outsourcing* tidak boleh kehilangan hak-hak tersebut. Posisi pekerja berada pada posisi tawar yang lemah disebabkan oleh banyak factor salah satunya yaitu membludaknya jumlah para pencari kerja sedangkan lapangan kerja yang tersedia jumlahnya terbatas. Sementara itu, saat ini para pengusaha mencari perusahaan *outsourcing* sebagai agen untuk merekrut pekerja. Sehingga para pencari pekerja tidak jarang melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keilmuan atau keahliannya. Karenanya, para pekerja yang bekerja di bawah pengawasan agen *outsourcing* diwajibkan untuk bekerja di luar bidang pendidikan mereka.

Dengan dihapuskannya beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan saat ini pemberlakuan pembaharuan terhadap UU Cipta Kerja melalui UU 6/2023 hanya akan memberikan legalisasi dan keleluasaan bagi perekrutan para pekerja *outsourcing* (alih daya) serta diberhentikan dengan cara yang mudah pula. Dibandingkan dengan pekerja tetap, pekerja *outsourcing* ini mendapatkan gaji yang lebih rendah karena pada dasarnya hak-hak pekerja *outsourcing* lebih sedikit sehingga akan lebih menguntungkan bagi para pengusaha. Pengkajian oleh Tjandraningsih menunjukkan bahwa pengangkatan *sistem* tenaga kerja yang mengandung fleksibilitas dalam UU Ketenagakerjaan menyebabkan kedudukan pekerja menjadi lebih lemah melalui diferensiasi status kerjanya.²³ Hal ini terlihat dari penghapusan pasal 65 UUK di dalam ketentuan UU No.6 Tahun 2023 mengenai ketenagakerjaan. Penghapusan pasal 65 terutama dalam ayat (2) ini membawa dampak yang mampu mengeksploitasi pekerja dikarenakan tidak diaturnya syarat-syarat pekerjaan yang dialihdayakan. Adapun ketentuan pasal 65 ayat (2) UUK yaitu “Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama; b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan; c. merupakan kegiatan

²¹ Rawls, John, *A Theory of Justice*, (London: Oxford University Press, 1973) terjemahan dlm Bhs Indonesia oleh Uzar Fauzann dan Heruu Praseetyo, *Teorii Keadilaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 4.

²² Ibid., 5.

²³ Tjandraningsih, Indrasari, Rina Heerawati dan Suadmadi. *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metall di Indonesia*. (Bandung dan Jakarta: Penerbit AKATIIGA-FSPMII-FESS, 2010).

penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.” Sehingga apabila pasal ini dihapuskan maka memungkinkan bagi pekerja untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan di luar pekerjaan penunjang perusahaan. Hal ini tentu sangat merugikan pekerja.

Selain itu, pengkajian yang dilakukan oleh Juliawan²⁴ menghasilkan kesimpulan bahwa pengusaha lebih segan merekrut pekerja *outsourcing* karena upah yang diberikan kepada pekerja dapat ditekan serendah-rendahnya. Membuat sistem ketenagakerjaan yang lebih fleksibel sebagaimana yang dijelaskan dalam peraturan terbaru (UU 6/2023), bukanlah solusi yang tepat untuk menciptakan lapangan kerja tetap dan layak (*decent work*). Justru, hal tersebut dapat meningkatkan kasualisasi kerja (*casualisation of work*) dan meningkatkan jumlah pekerja dengan kondisi kerja yang tidak pasti, yang dapat merugikan mereka dalam pasar tenaga kerja di Indonesia. Beberapa studi telah menunjukkan bahwa sistem kerja yang fleksibel seperti *outsourcing* dan kontrak, tidak memberikan manfaat bagi pekerja dalam jangka panjang, melainkan justru mengarahkan ini merujuk pada kondisi di mana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan *outsourcing* dapat menghasilkan ketidakpastian dalam keberlangsungan pekerjaan dan mengurangi kesejahteraan mereka.²⁵

Sehingga dengan demikian maka pengaturan mengenai pekerja *outsourcing* pasca berlakunya UU 6/2023 dapat dikatakan belum bisa memberikan payung hukum yang berkeadilan bagi pekerja *outsourcing*. Dapat dilihat dalam perjanjian *outsourcing* (alih daya) seorang pekerja tidak mempunyai hak tawar menawar untuk menentukan aturan yang diberlakukan atau menentukan isi dari perjanjian alih daya yang akan digunakan sebagai kesepakatan, karena kesepakatan hanya dibuat oleh perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penerima kerja (perusahaan *outsourcing*), dalam hal ini seorang pekerja tidak mempunyai hubungan apapun dengan perusahaan pemberi kerja (*user*). Pekerja tidak memiliki hak untuk melakukan penolakan apabila ada hal-hal yang sifatnya merugikan mereka. Meskipun hak-haknya terabaikan pekerja tentu juga tidak berani melakukan suatu perlawanan karena hal tersebut akan membawa konsekuensi bagi pekerjaannya terlebih pekerja dalam hal ini berada dalam posisi subordinat. Sulitnya mencari pekerjaan membuat pekerja tidak bisa menuntut dan hanya bisa menuruti aturan main yang sudah menjadi kesepakatan, konsekuensi yang paling ditakutkan oleh seorang pekerja adalah digantikan atau di-PHK oleh perusahaan, sehingga hal ini menurut penulis disebabkan karena ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Inilah yang membuat terlihat seolah-olah pekerjaan menjadi suatu objek dalam perjanjian *outsourcing*, yang oleh banyak orang dianggap sebagai bentuk perdagangan manusia.

Ketidakcukupan perlindungan terhadap pekerja *outsourcing* tercermin dari kenyataan bahwa mereka tidak memiliki hak untuk menentukan kondisi atau lokasi kerja, menetapkan gaji mereka sendiri, dan tidak memiliki hak untuk membela diri ketika perusahaan yang menggunakan jasa mereka menganggap mereka bekerja tidak memadai sehingga memutuskan untuk mengakhiri kerja sama dan mengembalikan mereka kepada penyedia jasa. Pelaksanaan *outsourcing* yang belum sepenuhnya memenuhi standar perlindungan yang seharusnya diberikan kepada pekerja mengindikasikan bahwa dalam masyarakat, pekerja sering kali tidak dianggap sebagai

²⁴ Juliawan, Beny Harri. “Extracting Labor from Its Owner: Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia.” *Critical Asian Studies* 42. No.1 (2010).

subjek produksi yang berhak mendapatkan perlindungan, tetapi lebih sering dianggap sebagai objek yang dimanfaatkan

4. Kesimpulan

Efektifitas pelaksanaan *outsourcing* di Indonesia bermula dari berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun saat ini dengan adanya pemberlakuan Undang-Undang multisektor yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, memberikan dampak yang signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan ketenagakerjaan. Kemudian yang menjadi perhatian adalah, apakah ketentuan yang baru dapat memberikan payung hukum yang berkeadilan bagi para pekerja *outsourcing* tersebut. Karena, apabila ditelaah dalam pasal-pasal yang terdapat ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melegalisasi pelaksanaan *outsourcing*, menentukan batas-batas jenis pekerjaan apa saja yang dapat dioutsourcing, hubungan kerja antar pekerja dan perusahaan, serta tanggung jawab perusahaan *outsourcing*, sementara dalam Undang-Undang Cipta Kerja khususnya pembahasan mengenai ketenagakerjaan, hal-hal yang mengatur terkait jenis pekerjaan yang dioutsourcing telah dihilangkan sehingga para pekerja *outsourcing* ini dapat melakukan pekerjaan apapun. Hal ini tentu akan berdampak pada eksploitasi pekerja *outsourcing* dalam suatu perusahaan, latar belakang perusahaan merekrut pekerja *outsourcing* karena pada dasarnya upah/gaji yang diberikan kepada pekerja *outsourcing* lebih rendah. Sehingga apabila dikaitkan dengan prinsip keadilan menurut John Rawls yang membaginya menjadi dua konsep, yaitu konsep Keadilan Substantif dan Keadilan Prosedural. Implementasi *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja telah memberikan dampak positif pada sektor usaha, seperti peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta peningkatan kualitas layanan. Meskipun demikian, implementasi *outsourcing* juga menimbulkan beberapa permasalahan terkait dengan hak-hak pekerja, seperti ketidakpastian kerja dan pengurangan jaminan sosial. Prinsip keadilan merupakan landasan penting dalam memastikan bahwa pelaksanaan *outsourcing* dapat dilakukan secara adil bagi seluruh pihak yang terlibat, termasuk pekerja dan perusahaan. Untuk memastikan efektivitas pelaksanaan *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja ditinjau dari prinsip keadilan, perlu dilakukan beberapa langkah, seperti memastikan adanya perlindungan hukum yang memadai bagi pekerja, dan meningkatkan pengawasan dan regulasi terhadap implementasi *outsourcing*. Dengan demikian, agar pelaksanaan *outsourcing* pasca UU Cipta Kerja dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi seluruh pihak yang terlibat, penting untuk memperhatikan prinsip keadilan dan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan efektivitasnya dengan cara yang adil dan merata.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- H.S, Salim and Erlis Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 301.
- Kusumaatmadja, Muchtar dalam Zaiudin Ali & Supriadi. "Pengantar Ilmu Hukum". (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014). 228.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, 13th ed (Jakarta: Kencana, 2017).
- Mochtar, Dewi Astutty. *Pengantar Ilmu Hukum* (Malang: Bayumedia Publishing, 2013), 26.

- Rawls, John, *A Theory of Justice*, (London: Oxford University Press, 1973) terjemahan dalam Bahasa Indonesia oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), 4.
- Soekanto, Soerjono. "*Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*". (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014) 11.
- Tjandraningsih, Indrasari, Rina Herawati dan Suhadmadi. *Diskriminatif dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak dan Outsourcing Buruh di Sektor Industri Metal di Indonesia*. (Bandung dan Jakarta: Penerbit AKATIGA-FSPMI-FES, 2010).

Jurnal

- Ardina Ratih, Cokorda Istri; Subawa, Made. "Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Outsourcing Indonesia Ditinjau Dari Hak Asasi Manusia Internasional." *Jurnal Kertha Negara* 6 No.5 (2018).
- Juliawan, Benny Hari. "Extracting Labor from Its Owner: Private Employment Agencies and Labor Market Flexibility in Indonesia." *Critical Asian Studies* 42, No.1, (2010).
- Utomo, Laksanto, "Permasalahan *Outsourcing* Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia.", *Jurnal Lex Publica* I, No.1, (2014).
- Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 5, No.1 (2015).
- Husni, L. dan Any Suryani Hamzah. "Pelaksanaan Hubungan Kerja dengan Sistem *Outsourcing* Setelah Putusan Mahkamah Konstitusi No. 27/PUU-IX/2011 di Nusa Tenggara Barat." *Masalah-Masalah Hukum* 45, No.3 (2016).
- Agus Sudiarawan, Kadek. "Analisis Hukum terhadap Pelaksanaan *Outsourcing* Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja." *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* 5, Nomor 2 (2016).
- Husin, Zaimah. "*Outsourcing* sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja di Indonesia, *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum* 1, Nomor 1, (2021).
- Sugiarti, Yayuk dan Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena Forje Majeur di Masa Pandemi Covid-19", *Justitia Jurnal Hukum* 4, Nomor 2, (2020).
- Matompo, Osgar Sahim dan Wafda Vivid Izziyana, "Konsep Omnibus Law dan Permasalahan RUU Cipta Kerja.", *Rechtsstaat Nieuw* 5, No. 1, (2020).
- Martins, Manuel. "Implementasi Perlindungan Hukum Bagi Pekerja/Buruh *Outsourcing* di Kota Yogyakarta.", *Tesis Universitas Atmajaya, Yogyakarta*, (2013).
- Saddam, S. "Hubungan Hukum Perjanjian Kontrak Kerja Karyawan dengan Manajer PT. Bima Budidaya Mutiara Desa Piong Kecamatan Sanggar Kabupaten Bima." *CIVICUS: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, (2020).
- Yuliastuti, Ari dan Emi Syarif. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading.", *Jurnal Ketenagakerjaan* 16, No. 2, (2021).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang - Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/Men/VI/2004
tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu