

KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PERLINDUNGAN PEKERJA DENGAN PERJANJIAN PEMBORONGAN DALAM UNDANG-UNDANG NO 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG

Oleh :

Lisy Marchelina Butar-Butar

E-Mail : lizymarchelinabb@gmail.com

STIH PAINAN

ABSTRAK

Manusia dalam memenuhi kebutuhannya perlu melakukan pekerjaan. Dalam rangka melakukan pekerjaan tersebut, manusia akan terlibat hubungan kerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja tersebut dapat tercipta melalui sebuah perjanjian. Baik itu perjanjian kerja waktu tertentu, waktu tidak tertentu, bahkan ada perjanjian yang dilakukan dibawah perjanjian pemborongan pekerjaan. Pekerja yang menjalankan pekerjaannya dibawah perjanjian pemborongan adalah juga tenaga kerja yang memerlukan kepastian atas perlindungan hukum yang mewujudkan hak mendapat pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Perubahan aturan mengenai perjanjian pemborongan dari Undang- Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ke Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengundang banyak polemik. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normative, penulis akan melakukan sebuah penelitian untuk melihat sejauh mana perubahan aturan ini mewujudkan kepastian hukum bagi perlindungan hak-hak pekerja yang bekerja melalui perjanjian pemborongan. Atas penelitian terhadap Undang- Undang tersebut, penulis menemukan bahwa Undang- Undang terbaru ini menimbulkan sebuah potensi yang akan merugikan pekerja yang statusnya adalah perjanjian pemborongan yang selanjutnya disebut sebagai alih daya. Sehingga menurut penulis, perlu adanya sebuah peraturan tambahan yang memuat aturan khusus dari mulai syarat -syarat pelaksanaan sampai kepada sanksi yang diberikan kepada pemberikerja yang melanggar ketentuan mengenai hak- hak pekerja dengan perjanjian pemborongan atau alih daya.

Kata Kunci : Perlindungan hukum, Pekerja alih daya, Perjanjian Pemborongan.

PENDAHULUAN

Dalam menjalani kehidupannya, manusia sebagai makhluk sosial memiliki berbagai ragam kebutuhan. Kebutuhan -kebutuhan tersebut adalah kebutuhan pokok, sekunder dan tersier. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan tersebut manusia harus memiliki penghasilan yang diperoleh dari pekerjaannya. Di Indonesia, dalam Undang-Undang Dasar 1945 Negara memberi perlindungan bagi bangsa nya yang akan melakukan pekerjaan. Tercermin dalam Pasal 27 ayat

(2) UUD 1945, yang berbunyi “Tiap- tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Manusia yang akan melakukan suatu pekerjaan pasti akan memiliki hubungan hukum dengan pemberi kerjanya. Hubungan inilah yang selanjutnya kita kenal sebagai hubungan kerja dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan sendiri adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

Dalam tiga tahun terakhir terjadi polemik besar dalam bidang hukum ketenagakerjaan. Hukum ketenagakerjaan yang dulunya diatur dalam Undang- undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan mengalami perubahan yang cukup signifikan melalui Omnibus Law atau Undang- Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Kemudian mengalami perubahan lagi di tahun 2023 menjadi Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Dari sumber media, penulis melihat bahwa Memperingati Hari Buruh Sedunia yang jatuh pada Sabtu (1/5/2021) ini, massa buruh dari berbagai konfederasi dan serikat menggelar aksi unjuk rasa di sejumlah daerah. Salah satu tuntutan buruh yaitu meminta pemerintah mencabut Omnibus Law UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020.

Salah satu aspek perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami perubahan atas disahkannya Undang- Undang terbaru ini adalah perlindungan pekerja dengan perjanjian pemborongan. Sebelumnya dalam Undang-Undang 13 tahun 2003 dalam Pasal 64 disebutkan bahwa *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”* Sedangkan dalam Undang- undang terbaru yaitu Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, pasal 64 tersebut diubah isinya menjadi *“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis”*

Sehingga melalui perubahan besar ini Perjanjian pemborongan berubah nama menjadi Perjanjian Alih Daya. Lalu atas perubahan ini bagaimanakah nasib perlindungan hukum bagi mereka yang melakukan pekerjaannya dibawah perjanjian pemborongan? Inilah yang menjadi dasar penulis untuk melakukan sebuah penelitian terhadap kepastian hukum terhadap perlindungan pekerja dengan perjanjian pemborongan dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

METODE PENELITIAN

Tulisan ilmiah ini dihasilkan melalui penelitian. Jenis penelitian yang dipakai oleh penulis adalah penelitian kualitatif. penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Dimana penelitian Kualitatif ini dipakai sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai permasalahan terkait dengan Kepastian perlindungan hukum bagi pekerja dengan status pekerjaan melalui perjanjian pemborongan, setelah diberlakukannya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Metode penelitian yang dipakai dalam penulisan ini menggunakan metode yuridis normatif. Metode penelitian Yuridis Normatif adalah Metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka.

Adapun dalam penulisan ini, penulis akan melakukan penelitian terhadap Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta perbandingannya Terhadap Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Penelitian ini sendiri bersifat deskriptif analisis yaitu penelitian yang menghasilkan data yang deskriptif analisis dengan metode yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi dan keadaan yang berlangsung supaya objek penelitiannya berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subjektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan. Maka Kepastian hukum merupakan sebuah implementasi atau praktek atas hukum yang tertulis dalam peraturannya terhadap kehidupan masyarakat dalam kenyataannya. Maka atas adanya hukum ataupun aturan tertulis ini, Masyarakat seolah olah memiliki sebuah jaminan atas hal- hal yang akan mereka lindungi. Dalam memahami nilai kepastian hukum yang harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum yang positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya pada hukum positif.

Khususnya dalam perihal hak-hak pekerja, status pekerja, dan perlindungan lain bagi pekerja yang memiliki hubungan kerja melalui perjanjian pemborongan. Dengan adanya perubahan aturan tertulis dari undang-undang ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Cipta Kerja. Masyarakat seolah-olah mengalami kehilangan atas kepastian hukum yang semula diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Perkeja yang memiliki hubungan kerja melalui perjanjian pemborongan seolah-olah kehilangan jaminan atas hal-hal yang akan mereka lindungi dalam pekerjaannya.

Permasalahan perjanjian pemborongan dalam hukum ketenagakerjaan sebenarnya diatur dalam Undang- Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dasar berlakunya perjanjian pemborongan di Indonesia adalah Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa karyawan yang dibuat asecara tertulis”.

Kemudian diatur pula dalam Pasal 65 Ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan terdapat beberapa jenis pekerjaan yang dapat dialihkan dari perusahaan pengguna kepada perusahaan lain1 : 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 d. Tidak menghambat proses produksi. Persyaratan- persyaratan tersebut diatas adalah syarat yang bersifat kumulatif yang harus dipenuhi secara keseluruhan. Artinya apabila ada salah satu syarat yang tidak terpenuhi maka ini akan mengakibatkan pekerjaan yang akan diserahkan tersebut tidak dapat diserahkan kepada perusahaan lain.

Dalam membuat perjanjian pemborongan pekerjaan perlu memperhatikan syarat-syarat pelaksanaan outsourcing sebagai berikut :

- a. Berbadan Hukum
- b. Syarat Perizinan
- c. Perlindungan Kerja

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Kepmenakertrans RI No. KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Menurut ketentuan dalam peraturan tersebut setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya :

- a. Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan jasa.
- b. Penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud huruf a, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan perusahaan penyedia jasa sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja dan perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh.
- c. Penegasan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh bersedia menerima pekerja/buruh diperusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh sebelumnya untuk jenis-jenis pekerja yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.

Maka menurut penulis, berdasarkan ketentuan diatas, maka peraturan perundang-undangan terdahulu dengan tegas telah memberikan jaminan atas pemenuhan/perlindungan hak-hak pekerja oleh perusahaan. Hal ini juga menjadi sebuah bukti terhadap Pasal 6 UU Nomor 13 tahun 2003 bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskrimnasi dari pengusaha.

Lalu dengan munculnya Undang-Undang No 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja ketentuan mengenai perjanjian pemborongan ini mengalami perubahan. Undang Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah istilah Perjanjian pemborongan dari menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain menjadi alih daya. Dimana undang-undang ini tidak lagi membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan.

Maka dengan perubahan ini, Para pekerja yang statusnya adalah perjanjian pemborongan berubah menjadi alih daya atau yang sering kita sebut dengan *outsourching*. Alih daya/outsourcing adalah suatu penyerahan pekerjaan terhadap suatu perusahaan kepada pihak lain yang mempunyai tujuan untuk mengurangi beban perusahaan. Prinsip dasar pelaksanaan outsourcing adalah terjadinya suatu kesepakatan kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk perjanjian pemborongan pekerjaan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Dalam perjanjian tersebut ditentukan bahwa perusahaan pengguna tenaga kerja akan membayar suatu jumlah tertentu sesuai kesepakatan atas hasil pekerjaan dari tenaga kerja yang disediakan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

Dalam Pengaturan terdahulu dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, pemberi kerja yang akan menyerahkan Sebagian pekerjaannya ke pihak lain harus melaporkan terlebih dahulu jenis kegiatan penunjang yang akan diserahkan ke perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) daerah tempat pekerjaan dilakukan sebelum mendaftarkan perjanjian pemborongan pekerjaan. Adapun bagi pengusaha hanya dapat menyerahkan sebagian kegiatan penunjang mereka kepada pengusaha penyedia jasa pekerja/buruh untuk 5 jenis kegiatan penunjang yaitu: jasa keamanan; catering; angkutan bagi pekerja/buruh; cleaning services; dan pemborongan perminyakan dan pertambangan.

Sedangkan saat ini melalui Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan PP 35/2021 menghapus Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan dan mengubah Pasal 66 menjadi pengaturan tentang hubungan kerja antara perusahaan outsourcing atau Alih Daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya tanpa pembagian jenis pemborongan pekerjaan atau jenis penyediaan jasa pekerja/buruh.

Seiring dengan perkembangan zaman, praktek pelaksanaan model perjanjian kerja alih daya banyak dibicarakan oleh para pelaku proses produksi barang maupun jasa, maupun pemerhati karena alih daya banyak dilakukan dengan tujuan untuk menekan biaya pekerja semata. Dimana perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dibawah dari yang seharusnya diberikan sehingga sangat merugikan pekerja. Praktik alih daya hanya lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi tidak demikian bagi tenaga kerja. Praktik outsourcing lebih banyak merugikan tenaga kerja, karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada hanya sebatas minimal, tidak adanya job security, serta tidak adanya jaminan pengembangan karir.

Dalam realitasnya pelaksanaan outsourcing juga telah menimbulkan polemik akibat adanya konflik kepentingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Bagi pengusaha, outsourcing merupakan tuntutan usaha sebagai respon atas perkembangan ekonomi global yang menghendaki kecepatan dalam pemenuhan target produksi, efisiensi pembiayaan dan rekrutmen. Dengan melakukan kegiatan outsourcing perusahaan berupaya fokus menangani pekerjaan yang menjadi bisnis inti (core business) dengan mempekerjakan tenaga kerja permanen (pekerja tetap) secara minimal, sedangkan kegiatan penunjang (non-core business) diserahkan kepada perusahaan lain. Sementara bagi pekerja, praktek outsourcing dianggap sebagai bentuk hubungan kerja yang sangat merugikan karena menimbulkan ketidakpastian status ketenagakerjaan (job insecurity) dan kurang memberikan perlindungan pada pekerja/buruh. Praktek outsourcing dianggap sebagai upaya perusahaan menciptakan keuntungan sebesar-besarnya dan menjadi alternatif pilihan termudah untuk menghindari berbagai kewajiban jika terjadi perselisihan perburuhan. Selain itu, praktek outsourcing dianggap telah menimbulkan diskriminasi kepada pekerja, terutama terkait dengan diskriminasi upah, hak berserikat dan mendapatkan pekerjaan (usia kerja).

Dalam keadaan seperti ini, pelaksanaan alih daya akan menyengsarakan tenaga kerja dan menyebabkan kabur dan biasanya hubungan industrial. Sementara ditengah- tengah problematika buruknya praktek alih daya bagi kesejahteraan pekerja, muncullah peraturan baru dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan PP 35/2021, yang justru semakin membuat kepastian perlindungan bagi pekerja dengan perjanjian pemborongan semakin bias.

Pada dasarnya, praktek pelaksanaan alih daya memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- a. Pengembangan kemitraan usaha untuk mencegah satu perusahaan menguasai kegiatan industri hulu hingga hilir. Dengan kemitraan ini diharapkan dapat mensejahterakan kehidupan masyarakat, khususnya di perkotaan.
- b. Menciptakan pendidikan dan alih teknologi di bidang industri dan manajemen pabrik. Untuk kedepannya diharapkan dapat mengurangi konsentrasi aktivitas industri di perkotaan dan merata di seluruh wilayah Indonesia. Dampak positif dari outsourcing adalah tidak hanya menciptakan kesempatan kerja karyawan, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk berbagi beban biaya atas karyawan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja (outsourcer)

Berdasarkan berbagai pertimbangan dan rasionalitas sebagaimana dikemukakan dalam rangka mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan peningkatan kesejahteraan bagi seluruh masyarakat, maka sesungguhnya pelaksanaan alih daya adalah salah satu opsi positif yang dapat ditempuh dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan. Namun dalam pelaksanaannya tetap perlu diatur beberapa pembatasan pembatasan untuk mencegah terjadinya praktek- praktek yang dapat merugikan pihak pekerja ataupun pemberi kerja itu sendiri. Pembatasan yang penulis maksud disini adalah termasuk memasukan kembali pembatasan lingkup kegiatan dan batasan kontrak PKWT dengan tetap menyertakan masa kerja sebelumnya sehingga apabila beralih perusahaan alih daya maka tetap terhitung sebagai masa kerja. Hal ini sebagai upaya perlindungan terhadap pemenuhan seluruh hak pekerja dengan perjanjian pemborongan atau alih daya.

PENUTUP

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka dalam dunia ketenagakerjaan khususnya praktek pelaksanaan alih daya, baik pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan diwajibkan menjamin perlindungan jaminan terhadap hak-hak pekerja. Perlindungan ini sangat dibutuhkan mengingat posisi pekerja yang sangat lemah dibandingkan dengan posisi pemberi kerja dalam praktiknya. Saat Undang-terbaru belum berlaku, sejumlah hak tenaga kerja telah diatur dalam pasal undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan masih tidak dapat dipenuhi oleh pemberi kerja dengan sempurna. Pelanggaran-pelanggaran tersebut sering terjadi karena tidak ada ancaman sanksi atau hukuman atas pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja alih daya.

Beralih pada UU Cipta Kerja yang secara tegas menghapus dan mengganti beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan tentang alih daya, pada dasarnya perlu dicermati dasar filosofi perubahan itu sendiri. Secara umum landasan filosofis UU Cipta Kerja adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang adil dan makmur melalui pemenuhan pekerjaan dan kehidupan yang layak dengan mendorong investasi, yaitu dengan melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia (pekerja). Berdasarkan naskah akademis RUU Cipta Kerja alasan dihapuskannya Pasal 64 UU Ketenagakerjaan adalah karena dalam bisnis alih daya dipandang dapat meningkatkan kualitas pekerja itu sendiri.

Pada kenyataannya praktek ahli daya memang tidak perlu dihapuskan tetapi perlu pengaturan khusus yang mencerminkan perlindungan hukum bagi pekerjanya. Jika ditinjau dari makna prinsip kepastian hukum seperti yang diatur dalam Pasal 6 ayat (1) huruf i Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menjelaskan, setiap peraturan perundang-undangan materi muatannya mengandung atau mencerminkan prinsip kepastian hukum, yaitu bahwa setiap peraturan hukum harus dapat mewujudkan ketertiban di masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

Maka sudah seharusnya mengenai alih daya ini perlu diatur tersendiri dalam suatu peraturan perundang-undangan diluar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan sebab idealnya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan hanya mengatur hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja saja agar lebih fokus pada perlindungan hukum bagi

pekerjanya. Bisnis alih daya diprediksi akan meningkat dan memperluas kesempatan kerja. Ini berarti akan semakin banyak pekerja yang akan berstatus hubungan kerja PKWT sehingga perlu dibuat peraturan tersendiri yang lebih detil tentang PKWT. Sehingga peraturan khusus yang lebih detail dan focus mengenai syarat pemberlakuan sampai kepada perlingan pekerjanya juga harus segera dibuatkan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

Amirudin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Raja Grafindo. Persada. 2012

Anslem Strauss dan Juliet Corbin diterjemahkan oleh Muhammad Shodiq dan Imam Muttaqien, Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif Tatalangkah dan Teknik-teknik Teoritisasi Data, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2013.

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (edisi revisi), Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2003.

Soerdjono Seokanto dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1994.

Sonhaji. 2007. "Aspek Hukum Hubungan Kerja Melalui Mekanisme Outsourcing Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", Majalah Masalah-masalah Hukum. Volume 36 Nomor 2. April-Juni. Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro

Sudikno Mertokusumo, Penemuan Hukum, Yogyakarta: Liberty, 2004.

Taufika hidayati, Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. Jurnal Ilmiah "Advokasi" Vol 10 N

Peraturan Perundang-undangan

Undang- Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang

Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja

Internet

5 Poin UU Cipta Kerja yang Dinilai Rugikan Buruh (kompas.com)

Ni Made Trisna Mayasari I Made Walesa Putra , Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/24787/16015/>