

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA ALIH DAYA (OUTSOURCING) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Yovita Tiwang

Program Magister Ilmu Hukum, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya Jakarta, Indonesia
Email: vitaursulin@gmail.com

ABSTRAK

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem outsourcing pada saat ini umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Dengan menggunakan sistem outsourcing ini pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Di Indonesia, pekerja outsourcing masih menjadi atau menimbulkan polemik dan pro-kontra. Sebagian pihak yang setuju mengemukakan alasan, antara lain adalah outsourcing sebagai solusi bagi perusahaan dalam menghadapi ketidakstabilan kondisi ekonomi global yang mempengaruhi kondisi ekonomi nasional. Pihak yang kontra, terutama dari serikat pekerja menentang outsourcing dengan alasan karena "pembayaran gaji yang tidak sesuai, tidak ada jaminan peningkatan karir kerja, tidak ada tunjangan-tunjangan hidup, kontrak tidak diperpanjang atau PHK tanpa alasan. Undang-Undang Cipta Kerja yang juga dikenal dengan Undang-Undang Omnibus Law juga mengatur mengenai pekerja Alih Daya, yang merupakan perubahan dari pasal-pasal yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui sejauhmana pengaturan mengenai Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan hukum kepada pekerja Alih Daya di Indonesia? Metode penelitian hukum yang digunakan adalah penelitian hukum normatif berdasarkan bahan primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan.

Kata kunci: Alih daya (outsourcing), perlindungan hukum, UU Cipta Kerja

ABSTRACT

The tendency of some companies to hire employees with an outsourcing system at this time is generally motivated by the company's strategy to make production costs efficient. By using this outsourcing system, the company tries to save money in financing the human resources (HR) that work in the company concerned. In Indonesia, outsourced workers still cause polemics and pros and cons. Some of the parties who agree have argued that outsourcing is a solution for companies in the face of the instability of global economic conditions that affect national economic conditions. Opponents, especially labor unions, oppose outsourcing on the grounds that "salaries are not paid appropriately, there is no guarantee of career advancement, there are no living allowances, contracts are not extended or layoffs are without reason. The Act Number 11 of 2020 concerning the Job Creation, also known as the Omnibus Law, also regulates outsourced workers, which is an amendment to the articles regulated in Act Number 13 of 2003 concerning the Manpower. This study aims to find out to what extent the regulation on Outsourcing in the Act concerning about the Job Creation provides legal protection to Outsourced workers in Indonesia? The legal research method used is normative legal research based on primary, secondary, and tertiary materials collected through library research.

Key words: outsourcing, legal protection, the Act of Job Creation

PENDAHULUAN

Perkembangan dan persaingan ekonomi dan bisnis saat ini sangat pesat dan berdampak kuat dalam dunia usaha. Persaingan usaha tidak dapat dihindari, karena itu masing-masing pelaku usaha berusaha menciptakan efisiensi dalam menjalankan roda usahanya. Untuk meningkatkan daya saingnya, perusahaan-perusahaan berusaha mencari strategi baru agar apa yang dilakukannya efektif dan efisien. Dengan melakukan efisiensi tanpa mengurangi kualitas, perusahaan akan mampu memberikan nilai pelanggan (*customer value*) yang lebih baik daripada yang diberikan oleh pesaingnya, sehingga dapat memberikan kepuasan pelanggan dan mampu meningkatkan kesetiaan pelanggan. (Rasulinta, n.d., p. 1).

Salah satu factor penentu yang menjadi penggerak roda ekonomi dan bisnis adalah Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu setiap orang/manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). (“Sumber daya manusia,” 2022).

Namun dalam kenyataannya, masalah ketenagakerjaan seringkali menjadi masalah pokok dalam sebuah organisasi atau institusi yang memerlukan perencanaan dan analisis yang tepat, karena akan berdampak terhadap adanya investasi atas bertambahnya biaya produksi dan beban operasional. Kebijakan penambahan tenaga kerja akan dihadapkan dengan masalah rekrutmen, pelatihan, jaminan sosial, jaminan kecelakaan kerja,

jaminan kesehatan, tunjangan-tunjangan lainnya sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Seiring dengan perkembangan masalah penyediaan tenaga kerja tersebut, sampai sekarang banyak perusahaan beralih menggunakan metode alternatif dalam perkrutan tenaga kerja. Dari yang menggunakan sistem perekrutan yang dikelola perusahaan sendiri (*insourcing*), kemudian berubah dengan strategi mengalihkan salah satu fungsi manajemennya dalam penyediaan tenaga kerja kepada tim profesional di luar perusahaan (*outsourcing*). Sehingga pemilik perusahaan yang tidak mempunyai banyak waktu untuk kegiatan pengembangan manajemen SDM perusahaan (khususnya perekrutan tenaga kerja) dapat lebih memfokuskan diri pada kompetensi intinya, yaitu perluasan jaringan bisnis atau ide bisnisnya.

Sekitar tahun 1990, outsourcing telah mulai berperan sebagai jasa pendukung. Tingginya persaingan telah menuntut manajemen perusahaan melakukan perhitungan pengurangan biaya. Perusahaan mulai melakukan outsourcing terhadap fungsi-fungsi yang penting bagi perusahaan, tetapi tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan.

Kecenderungan beberapa perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan sistem outsourcing pada saat ini umumnya dilatarbelakangi oleh strategi perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produksi. Dengan menggunakan sistem outsourcing ini pihak perusahaan berusaha untuk menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Di dalam praktiknya, ketentuan tentang penyediaan jasa pekerja yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan akhirnya memunculkan istilah outsourcing, (dalam hal ini maksudnya menggunakan sumber daya

manusia dari pihak di luar perusahaan) (Wahyuni, 2011, pp. 64–66).

Di Indonesia, pekerja outsourcing masih menjadi atau menimbulkan polemik dan pro-kontra. Sebagian pihak yang setuju mengemukakan beberapa alasan, diantaranya adalah outsourcing sebagai solusi bagi perusahaan dalam menghadapi ketidakstabilan kondisi ekonomi global yang mempengaruhi kondisi ekonomi nasional. Alasan lain adalah bahwa kinerja karyawan menjadi lebih buruk setelah diangkat sebagai karyawan tetap. Pihak yang kontra, terutama dari serikat pekerja menentang outsourcing dengan alasan karena “pembayaran gaji yang tidak sesuai, tidak ada jaminan peningkatan karir kerja, tidak ada tunjangan-tunjangan hidup, kontrak tidak diperpanjang atau PHK tanpa alasan” (Komang Priambada). Ada juga yang menyatakan bahwa outsourcing merupakan produk liberisasi ekonomi. (“Persepsi Masyarakat Terhadap Outsourcing,” 2011) Sementara itu, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak dijamin oleh Undang-Undang. Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia 1945 menyatakan: Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan setiap orang berhak untuk bekerja, serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal (UUD NRI 1954 Pasal 28D ayat (2)).

Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, praktek alih daya (outsourcing) sudah berlaku sejak lama dan diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) Indonesia, mengenai pemborongan pekerjaan. Outsourcing kemudian menjadi wacana yang hangat sejak UU No.13/2003 memuat tentang pemborongan pekerjaan ini sebagaimana termuat dalam Pasal 64, 65 dan 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, meskipun

memang terdapat perbedaan antara perjanjian pemborongan yang dimaksud dalam KUH Perdata dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Undang-Undang Cipta Kerja yang juga dikenal dengan Undang-Undang Omnibus Law juga mengatur mengenai pekerja Alih Daya, yang merupakan perubahan dari pasal-pasal yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dengan diundangkan UU Cipta Kerja pada tanggal 2 November 2020 dan dimuat dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, maka ketentuan mengenai pekerja Alih Daya mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penulisan ini dirumuskan sebagai berikut: Sejauhmana pengaturan mengenai Alih Daya dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan perlindungan hukum kepada pekerja Alih Daya di Indonesia?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penulisan ini adalah penelitian Yuridis Normatif yaitu penelitian hukum yang diperoleh dengan metode pengumpulan data sekunder yaitu melalui studi kepustakaan. Bahan hukum yang akan dipakai sebagai dasar atau sumber penelitian adalah bahan hukum primer yaitu peraturan perundangan; bahan sekunder yaitu buku, jurnal, dokumen, artikel, laporan penelitian bahan tersier yaitu kamus, ensiklopedi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teori Perlindungan Hukum dan Nilai Kerja

Untuk menghindari timbulnya salah pengertian, maka perlu dikemukakan konsep-konsep dari perlindungan hukum

bagi pekerja/buruh outsourcing yang dipergunakan dalam penelitian ini. Konsep mana merupakan batasan-batasan dari apa yang perlu diamati atau diteliti agar masalahnya tidak menjadi kabur. Konsep-konsep tersebut akan diambil dari masalah-masalah pokok yang terkait dengan permasalahan dalam penulisan ini.

Padanan kata perlindungan hukum dalam bahasa Inggris adalah “legal protection”, dalam bahasa Belanda “rechtsbecherming”. Kedua istilah tersebut juga mengandung konsep atau pengertian hukum yang berbeda untuk memberi makna sesungguhnya dari “perlindungan hukum”. Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan hukum diartikan (1). tempat berlindung, (2). hal perbuatan, (3). proses, cara, perbuatan melindungi (Pramuditya, 2020).

Di tengah langkanya makna perlindungan hukum itu, kemudian Harjono berusaha membangun sebuah konsep perlindungan hukum dari perspektif keilmuan hukum, menurutnya: “perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.” (ROYEN, 2009, p. 22).

Hukum mengatur mengenai “hak” dapat disebut juga sebagai hukum subyektif. Hukum subyektif merupakan segi aktif dari pada hubungan hukum yang diberikan oleh hukum obyektif, dalam hal hukum subyektif adalah norma-norma atau kaidah. Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan

perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat. Bronislaw Malinowski dalam bukunya “Crime and Costum In Savege”, mengatakan bahwa hukum tidak hanya berperan di dalam keadaan-keadaan yang penuh kekerasan dan pertentangan, akan tetapi bahwa hukum juga berperan pada aktivitas sehari-hari. (Suyoko & Muhammad Ghufro AZ, n.d., p. 6).

Dari batasan tersebut jelaslah bahwa konsep-konsep umum dari perlindungan hukum adalah perlindungan dan hukum. “Perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata, yaitu “Perlindungan” dan “Hukum”, artinya perlindungan menurut hukum dan undang-undang yang berlaku.” Konsep tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh yang dipergunakan adalah perlindungan terhadap hak pekerja/buruh dengan menggunakan sarana hukum. Atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*). (ROYEN, 2009, p. 23)

B. Teori Nilai Kerja

Karl Marx (1818-1883) dengan Teori Nilai Kerjanya menyatakan “bahwa laba kapitalis didasarkan pada eksploitasi buruh.” Karl Marx melihat bahwa kerja dalam sistem kapitalis dipandang sebagai barang dagangan. Ia membeli tenaga kerja itu di pasaran dan membayarnya menurut nilainya. Menurut Karl Marx, nilai kerja perlu ditentukan oleh nilai semua barang yang dibutuhkan tenaga kerja supaya ia dapat hidup. Nilai kerja adalah nilai makanan, tempat tinggal dan kebutuhan-kebutuhan lainnya dari si tenaga kerja dan keluarganya.

Ketika para pekerja menjual kemampuan kerjanya, dan upah yang mereka terima kurang setara dengan tenaga mereka, apalagi bila para pekerja kadang tak sadar mereka bekerja tanpa dibayar inilah yang disebut Nilai lebih/nilai tambah. (USMAN, 2014, p. 1) Menurut Karl Marx, nilai tambah, yaitu keuntungan yang bertambah dari nilai upah yang dibayarkan pada para buruh, telah dicuri dari mereka dan masuk ke kantong-kantong para kapitalis atau pemodal, karena perbedaan di antara upah yang dibayarkan kepada seorang buruh menghasilkan komoditas, dan di antara harga jual komoditas itulah (nilai) tambahnya - maksudnya keuntungan-yang tidak dinikmati kaum buruh dan hanya dikuasai para pemilik modal yang menurut teori ini hidup bergantung pada kaum buruh. (ROYEN, 2009, p. 22).

Teori Marx inilah yang cocok untuk menggambarkan bagaimana perlakuan pengusaha terhadap pekerja/buruh dalam praktik alih daya (outsourcing).

C. Sejarah, Pengertian dan Ruang Lingkup Pekerja Alih Daya (Outsourcing)

1. Sejarah dan Pengertian Alih Daya (Outsourcing)

Sejalan dengan dengan terjadinya reformasi industri, maka perusahaan-perusahaan berusaha untuk menemukan terobosan-terobosan baru dalam memenangkan persaingan. Pada tahap ini kemampuan untuk mengerjakan sesuatu saja tidak cukup untuk menang secara kompetitif, melainkan harus disertai dengan kesanggupan untuk menciptakan produk bermutu dengan biaya terendah. Sekitar tahun 1950-an, sampai dengan tahun 1960-an, berbagai pertemuan ekonomi telah mendorong ke arah diversifikasi

usaha, dengan tujuan mendapatkan keuntungan dari perkembangan ekonomi dunia.

Melalui diversifikasi diharapkan terjadi efisiensi untuk menciptakan keunggulan bagi dunia usaha. Selanjutnya pada tahun 1970 dan 1980, perusahaan menghadapi persaingan global, dan mengalami kesulitan karena kurangnya persiapan akibat struktur manajemen yang membengkak. Akibatnya, risiko usaha dalam berbagai hal, termasuk risiko ketenagakerjaan pun meningkat. Tahap ini merupakan awal timbulnya outsourcing di dunia usaha. Untuk meningkatkan keluwesan dan kreatifitas, banyak perusahaan besar yang membuat strategi baru dengan konsentrasi pada bisnis inti, mengidentifikasi proses yang kritis, dan memutuskan hal-hal yang harus di-outsource kepada perusahaan outsourcing. (Rosyida 'Uyunun Nafi'ah & Gunarto, n.d., p. 5).

Gagasan awal berkembangnya outsourcing adalah untuk membagi risiko usaha. Gagasan awal berkembangnya outsourcing adalah untuk membagi risiko usaha dalam berbagai masalah, termasuk ketenagakerjaan. Pada tahap awal outsourcing belum diidentifikasi secara formal sebagai strategi bisnis. Hal ini terjadi karena "banyak perusahaan yang semata-mata mempersiapkan diri pada bagian-bagian tertentu yang bisa dikerjakan, sedangkan untuk bagian-bagian yang tidak bisa dikerjakan secara internal, dikerjakan melalui outsourcing.

Pada masa kemerdekaan, perlindungan terhadap buruh diatur dalam konstitusi khususnya pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Perbudakan pada masa kemerdekaan baru mulai benar-benar dihapuskan dengan keluarnya Undang-Undang Dasar Sementara 1950. Pasal 10 menyebutkan: “Tiada seorangpun boleh diperbudak, diperulur dan diperhamba. Perbudakan, perdagangan budak dan perhambaan dan segala perbuatan berupa apapun yang bertujuan kepada itu dilarang.”

Pada masa kemerdekaan juga dibagi beberapa tahap perkembangan dari perlindungan hak-hak buruh. Yang monumental adalah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Diaturinya mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan dalam Undang-Undang ini telah menjadi dasar sistem penyelesaian hubungan industrial saat ini. Disamping itu, dalam undang-undang ini juga dengan tegas diakui hak mogok buruh, yang kemudian dipertegas dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 1969. Sebelumnya hak mogok buruh sangat dibatasi, yakni diancam dengan pidana. Kemudian yang terbaru adalah diaturinya secara tegas mengenai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja lebih lanjut diatur lebih terperinci dalam pasal 31 – pasal 38 UU No. 13 Tahun 2003. Ketentuan ini menjadi cikal bakal maraknya praktik outsourcing. Ketentuan pasal 31-38 juga memacu bermunculannya perusahaan-perusahaan penempatan tenaga kerja. Jadi, mulai dikenalnya praktik outsourcing adalah ketika diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, walaupun sebenarnya telah dikenal dalam porsi yang lebih kecil dalam undang-undang

yang sebelumnya.(Suyoko & Muhammad Ghufron AZ, n.d., p. 6).

Thomas L. Wheelen dan J. David Hunger sebagaimana dikutip Amin Widjaja mengatakan, “Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company” (terjemahan bebasnya; Outsourcing adalah suatu proses dimana sumber-sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai ganti yang dulunya dibuat sendiri oleh perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada istilah yang berkaitan dengan proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak. Sementara menurut Libertus Jehani: “Outsourcing adalah penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi risiko dan mengurangi beban perusahaan tersebut.

Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional antara perusahaan pemberi kerja (principal) dengan perusahaan penerima pekerjaan (perusahaan outsourcing).” *Outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu di dalam perusahaan. *Outsourcing* sendiri merupakan sebuah inisiatif yang biasanya dilakukan oleh perusahaan untuk memangkas biaya operasional mereka. Dengan demikian, karyawan yang direkrut dari *outsourcer* harus mampu melakukan berbagai pekerjaan, mulai dari *customer service*, pekerja manufaktur, hingga Administrasi Perkantoran. (Juwita, 2018).

Outsourcing dapat dilaksanakan melalui dua bentuk kegiatan yaitu pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa tenaga kerja. Outsourcing pemborongan pekerjaan bukanlah hal baru dalam hukum ketenagakerjaan, karena telah dikenal dalam KUH Perdata tentang Perjanjian Pemborongan Pekerjaan yang diatur dalam Buku III Bab 7a Pasal 1601 huruf b KUH Perdata.

Dalam KUHPerdata Pasal 1601 huruf b disebutkan bahwa “Perjanjian pemborongan kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan.” Dari ketentuan dalam KUH Perdata tersebut terlihat bahwa pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata mengatur pemborongan secara umum, sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur perjanjian pemborongan pekerjaan yang bersifat penunjang (*non core business*) secara keseluruhan atau dengan kata lain hanya terhadap jenis pekerjaan yang bukan pekerjaan inti dari sebuah perusahaan. (Kunarti, 2009, p. 2)

2. Ruang Lingkup Pekerjaan Outsourcing

Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerjaan tertentu yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain atau dapat juga disebut sebagai suatu pembatasan dari kegiatan outsourcing, seperti diatur dalam ayat (2) yaitu:

- dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama

- dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan
- tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan keterangan lebih lanjut yaitu “ Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Dalam sistem *outsourcing*, yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang hubungannya diluar usaha pokok atau disebut sebagai *core business* suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain; usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), penyediaan makanan (*catering*), usaha tenaga pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/ buruh. (Ftriyaningrum, 2019, p. 5).

Terdapat perbedaan pengertian antara pemborongan pekerjaan dalam KUH Perdata dengan pemborongan pekerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam KUH Perdata semata-mata pemborongan dengan obyek pekerjaan tertentu sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 selain mengatur

pemborongan pekerjaan juga mengatur penyediaan jasa pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. *Outsourcing* juga berbeda dengan kontrak kerja biasa. Kontrak kerja biasa umumnya sekedar menyerahkan pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga untuk jangka pendek dan tidak diikuti dengan transfer sumber daya manusia, peralatan atau asset perusahaan. Sedangkan dalam *outsourcing*, kerjasama yang diharapkan adalah untuk jangka panjang (long term) sehingga selalu diikuti dengan transfer sumberdaya manusia, peralatan atau asset perusahaan. (ROYEN, 2009, p. 41).

UU Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 65 dan mengubah Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan dihapusnya pasal 65 yang mengatur pembatasan ruang lingkup pekerja Alih Daya, maka terhapus juga pembatasan-pembatasan yang tercantum dalam pasal tersebut. Ketentuan Pasal 66 UU Cipta Kerja tidak membatasi ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja Outsourcing.

D. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Alih Daya (Outsourcing)

Perlindungan hukum merupakan hak asasi yang menyangkut aspek moral dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, serta bernegara sejatinya bukan nilai moral yang lahir seketika dan bersifat komprehensif. Hak asasi para pekerja/buruh ialah hak guna mendapatkan pekerjaan layak bagi kemanusiaan. Dalam kaitan substansi ini, negara tidak diperkenankan mengurangi hak konstitusional setiap orang baik dengan mengeluarkan kebijakan

mencakup undang undang (*legislative policy*) ataupun peraturan-peraturan pelaksanaan (*bureaucracy policy*). Kegiatan outsourcing yaitu sebuah bisnis kemitraan yang bertujuan untuk mendapat keuntungan bersama.(Heru Sugiyono & eremy Pardede, 2021, p. 16).

Perlindungan hukum selalu terkait dengan peran dan fungsi dari hukum sebagai pengatur dan perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan masyarakat. Perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja/buruh atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja (*pre-employment*), selama bekerja (*during employment*) dan masa setelah bekerja (*Post employment*).

Masalah pekerja outsourcing yang pernah menyita perhatian masyarakat adalah kasus outsourcing di BUMN yang terkuak pada tahun 2013 yaitu dengan adanya aksi buruh menuntut hapusnya system *outsourcing* di BUMN.¹ Dua contoh kasusnya adalah:

1. Dalam perjanjian pemborongan penyediaan jasa outsourcing pelayanan pengamanan di lingkungan Telkom 2012, antara PT. Telkom dengan PT. Graha Sarana Duta disepakati harga satuan per orang security Rp 2,600.000., (dua juta enamratus ribu rupiah. Namun, faktanya, upah yang diterima setiap petugas, sudah termasuk lembur, jauh dibawah harga satuan itu atau ada selisih Rp 1.000.000 (satu juta rupiah).
2. PT Jamsostek mempekerjakan pekerja outsourcing pada inti bisnis perusahaan seperti pekerjaan di bidang keuangan, bagian claim, administrasi, vendor jaminan, marketing, hingga petugas pengendali rumah sakit

3. PT Perusahaan Gas Negara (PGN) praktik perdagangan manusia dan eksploitasi rakyat dimulai pada 2004 dalam bentuk perpanjangan kontrak kerja yang dilakukan berulang-ulang oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atas perintah PGN. (*AKSI BURUH*, 2013)

Menanggapi tuntutan Buruh BUMN di atas, pada tahun 2013, DPR RI melalui komisi IX dalam rapat plenonya memutuskan 12 rekomendasi Panitia Kerja Outsourcing (Panja OS) BUMN sebagai bentuk tanggung jawab sebagai wakil rakyat terhadap kondisi ketenagakerjaan di perusahaan Badan Usaha Milik Negara. Panitia Kerja Outsourcing (Panja OS) BUMN tersebut dibentuk atas dasar semakin mencuatnya permasalahan sistem kerja outsourcing pada perusahaan BUMN diantaranya seperti upah yang rendah, ketiadaadilan antara pekerja outsourcing dengan pekerja tetap, dan tidak adanya jaminan kerja bagi pekerja outsourcing. Atas dasar itu, Panitia Kerja Outsourcing (Panja OS) BUMN mengeluarkan 12 rekomendasi untuk Kementerian BUMN yang pada intinya adalah menghapuskan sistem kerja outsourcing pada perusahaan BUMN. (Mahendra Harun Ar Rasyid, n.d., p. 10).

Ketiga contoh kasus di atas mencerminkan rentan/lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja outsourcing. Sebagaimana arti perlindungan hukum yang dikemukakan Harsono, bahwa “perlindungan hukum mempunyai makna sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum, ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan cara menjadikan kepentingan

yang perlu dilindungi tersebut ke dalam sebuah hak hukum.

Hubungan kerja yang terjadi dalam praktik outsourcing ini berbeda dengan hubungan kerja pada umumnya, karena dalam outsourcing terdapat hubungan kerja segi tiga, dikatakan bersegi tiga karena terdapat 3 (tiga) pihak yang terlibat dalam hubungan kerja outsourcing, yaitu Pihak perusahaan pemberi pekerjaan (Principal), Pihak perusahaan penyedia jasa/penerima pekerjaan (Vendor) dan terakhir adalah Pihak pekerja/buruh. Karena bersifat segi tiga maka hubungan kerja yang terjalin diantara ketiganya adalah Hubungan Kerja antara principal dan vendor, dan hubungan kerja antara vendor dan pekerja/buruh.

Principal hanya terikat untuk memenuhi kewajibannya atas vendor dan begitu juga sebaliknya, jadi dalam keadaan normal principal tidak bertanggungjawab untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh kecuali apabila terjadi pelanggaran atas syarat-syarat dan ketentuan outsourcing. Yang bertanggungjawab langsung untuk memenuhi kepentingan dan hak-hak pekerja/buruh adalah vendor, karena ia terikat dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruhnya. (Mahendra Harun Ar Rasyid, n.d., p. 27) Dalam kasus di atas, tiga pihak tersebut adalah: Perusahaan BUMN yaitu PT Telkom, PT Jamsostek, dan PT. Gas Negara; Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Perusahaan Outsourcing) dan Pekerja/Buruh.

Adanya perbedaan upah yang dibayarkan oleh Perusahaan pemberi kerja dalam hal ini PT. Telkom kepada perusahaan penyedia jasa dengan upah yang diterima oleh pekerja menunjukkan salah satu kelemahan dalam system outsourcing karena hubungan kerja yang

terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja. Secara hukum tidak ada hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja. Perusahaan pemberi kerja, merasa tidak ada kewajiban baginya untuk memenuhi tuntutan pekerja apabila ada persoalan menyangkut perlindungan kerja, upah, kesejahteraan pekerja, waktu kerja serta perselisihan yang timbul antara pemberi kerja dan pekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 66 ayat (2) UU No. 11 Tahun 2020.

Maka masalah upah yang muncul adalah antara pekerja dan perusahaan outsourcing dan pekerja berada pada posisi yang dirugikan karena tidak menerima upah yang sama seperti yang dibayarkan oleh perusahaan pemberi pekerja. Hal ini dapat menimbulkan menurunnya kinerja pekerja outsourcing, ada kecemburuan antara pekerja outsourcing dengan pekerja tetap di perusahaan tersebut.

Dalam kasus PT. Jamsostek, jelas melanggar ketentuan Pasal 66 ayat (1) yang berbunyi: 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. Ketentuan Pasal 66 UU No. 13 Tentang Ketenagakerjaan telah diubah oleh UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dengan demikian hapuslah juga pembatasan terhadap sector kerja perusahaan outsourcing. Hal ini dapat menimbulkan eksploitasi kepada pekerja yaitu dituntut untuk bekerja sekeras-kerasnya dengan jaminan dan pelindung yang rendah.

Kelemahan yang sama terjadi pada PT. Gas Negara yang melakukan eksploitasi dengan melakukan pepanjangan kontrak terus-menerus. Pasal 66 ayat (2) poin b Jo Pasal 59 ayat (4) menegaskan: perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu untuk waktu 2 (dua) Tahun dan boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu satu tahun dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak dan bila syarat PKWT tersebut dilanggar maka PKWT secara hukum berubah menjadi PKWTT. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan Pasal 66 dan Pasal 59. Artinya pembatasan terhadap ruang lingkup pekerja alih daya dihapus dan batas waktu PKWT berubah menjadi 5 tahun, sebagaimana diatur dalam Pasal 8 PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Baik UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mensyaratkan bahwa hubungan kerja antara perusahaan alih daya/penyalur tenaga kerja dengan buruh/pekerja harus dilakukan secara tertulis, baik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Pasal 66 UU Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta tidak membatasi ruang lingkup pekerjaan bagi pekerja alih daya/outsourcing. Hal ini berarti Perusahaan Alih Daya/Outsourcing dapat memperkerjakan pekerja outsourcing pada semua jenis pekerjaan atau pada usaha pokok sebuah institusi dan perusahaan akan semakin banyak

mempekerjakan pekerja outsourcing. Dari sisi perusahaan hal ini memang menguntungkan karena perusahaan dapat melakukan efisiensi terhadap pekerja yang berpengaruh besar pada biaya operasional perusahaan.

Namun sangat merugikan pekerja karena dengan semakin banyak perusahaan menggunakan tenaga outsourcing, semakin banyak pula pekerja yang kehilangan kesempatan untuk memiliki jaminan pekerjaan yang permanen. Perluasan sistem kerja outsourcing ini mendapatkan banyak penolakan dari serikat buruh, mengingat sebelum adanya pembatasan pun, sistem kerja ini pada prakteknya diberlakukan bagi berbagai jenis pekerjaan (baik pekerjaan utama maupun penunjang) karena lemahnya pengawasan ketenagakerjaan. Dan saat ini perluasan tersebut dilegalkan dengan Undang-Undang Cipta Kerja. (*Pekerja Outsourcing atau Alih Daya*, n.d.).

Meskipun undang-undang mensyaratkan hubungan kerja antara perusahaan alih daya dan pekerja berdasarkan PKWT maupun PKWTT, namun di Indonesia, system outsourcing pada umumnya memperkerjakan pekerja dengan PKWT. Hubungan kerja berdasarkan PKWT ini membuat pekerja tidak memiliki jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk membangun jenjang karir yang baik. Pasal 66 ayat (3) UU Cipta Kerja mengatur bahwa dalam hal perusahaan alih daya memperkerjakan pekerja berdasarkan PKWT, perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada. Artinya jika obyek

pekerjaannya tidak ada maka hubungan kerja berakhir. Pasal 19 ayat (3) PP No. 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan: Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan, Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh. Undang-Undang Cipta Kerja maupun PP Nomor 35 tahun 2021 tidak menyatakan dengan jelas apa yang mencakup hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan ketika hubungan kerja berakhir.

Salah satu keterbatasan peluang yang dimiliki oleh pekerja outsourcing adalah tidak ada kesempatan untuk menjadi anggota serikat pekerja, yang biasanya menjadi wadah bagi pekerja untuk menyuarakan kepentingannya. Hal ini disebabkan karena pekerja yang bergabung dalam suatu serikat pekerja adalah mereka yang memiliki hubungan kerja tetap dengan perusahaan pemberi kerja. Menurut Mantan Ketua Umum *Indonesian Outsourcing Association – IOA ABADI* (Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia), Greg Chen, di berbagai negara termasuk Indonesia, umumnya keberadaan Serikat Pekerja (SP), mewakili keberadaan pekerja permanen. (*Karyawan Kontrak Disebut Dimungkinkan Membentuk Serikat Pekerja (SP), ini Alasannya*, n.d.)

E. Peran Pemerintah dalam Mengatasi Persoalan Pekerja Alih Daya Atau Outsourcing

Secara teori, dalam hubungan Perburuhan Industrial Pancasila, ada asas hukum yang mengatakan bahwa, buruh dan majikan mempunyai kedudukan yang sejajar. Menurut istilah perburuhan disebut partner kerja. Namun dalam praktiknya, kedudukan keduanya ternyata

tidak sejajar. Pengusaha sebagai pemilik modal mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja. Ini jelas tampak dalam penciptaan berbagai kebijakan dan peraturan perusahaan. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah dari majikan inilah maka perlu campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum, agar keadilan dalam ketenagakerjaan lebih cepat tercapai. (Suyoko & Muhammad Ghufro AZ, n.d., p. 6) Pembukaan UUD Negara RI Tahun 1945 menjamin kesejahteraan seluruh warga negara.

Dengan demikian maka dalam konteks hubungan kerja tersebut tidak lepas dari peran dan tujuan Negara sehingga dapat dicegah terjadinya eksploitasi oleh pihak pengusaha terhadap buruh dalam hubungan kerja. Buruh sebagai pihak yang lemah, sarat keterbatasan selayaknya mendapatkan perlindungan hukum, disamping wajib sebagai hak konstitusional. Hak-hak yang dapat dikategorikan sebagai hak konstitusional buruh antara lain: dalam pasal 27 ayat (2) UUD 45 yang menyatakan bahwa: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." (Suyoko & Muhammad Ghufro AZ, n.d., p. 6).

Dalam bidang ketenagakerjaan atau hubungan industrial, pemerintah mempunyai empat fungsi yaitu menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam hubungan dengan pekerja alih daya, pemerintah sudah menjalankan perannya sebagai penentu kebijakan melalui peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pekerja alih daya/outsourcing. Namun dengan

maraknya persoalan yang muncul dalam sistem *outsourcing*, terutama dalam kasus outsourcing di BUMN yang diangkat dalam penulisan ini menunjukkan belum optimalnya fungsi pengawasan yang dijalankan pemerintah. Pengawas ketenagakerjaan ternyata masih sangat terbatas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, di tahun 2013 jumlah pengawas ketenagakerjaan sebanyak 2.384 orang yang terdiri dari Pengawas Umum 1.460 orang, Pengawas Spesialis 361 orang dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil 563 orang dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi sekitar 216.541 perusahaan. (Nuriya et al., 2020, p. 6) Pengawasan sistem *outsourcing* seharusnya menekankan pada pemenuhan (*to fulfill*), perlindungan (*to protect*), dan penghormatan (*to respect*) agar selaras dengan kewajiban negara dalam pemenuhan Hak Asasi Manusia warga negaranya. Hal ini belum bisa berjalan dengan optimal mengingat jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sepadan dengan jumlah perusahaan yang diawasi yang mengakibatkan muncul berbagai persoalan secara khusus di bidang outsourcing. (Nuriya et al., 2020, p. 5).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tentang permasalahan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaturan *Outsourcing* atau Pekerja Alih Daya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja belum memberikan perlindungan hukum yang baik kepada pekerja alih daya.

Tidak adanya pembatasan ruang lingkup pekerjaan yang menggunakan sistem alih daya membuka peluang kepada

perusahaan untuk menggunakan jasa *outsourcing*. Hal ini merugikan pekerja karena dalam sistem *outsourcing*, tidak ada hubungan hukum antara perusahaan pemberi kerja dengan pekerja, sehingga bila terjadi masalah dalam hubungan kerja maka pemberi kerja tidak mempunyai kewajiban untuk menyelesaikannya dan diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa. Hal ini sangat merugikan pekerja.

Meskipun undang-undang mensyaratkan bahwa hubungan kerja antara penyedia jasa alih daya berdasarkan PKWT maupun PKWTT, namun sistem *outsourcing* pada umumnya memperkerjakan pekerja dengan PKWT. Perpanjangan jangka waktu PKWT menjadi 5 (lima) tahun dapat menimbulkan eksploitasi terhadap pekerja, membuat pekerja tidak memiliki jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk membangun jenjang karir yang baik.

Undang-Undang Cipta Kerja maupun PP Nomor 35 tahun 2021 tidak menyatakan dengan jelas apa yang mencakup perlindungan hak pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan ketika hubungan kerja berakhir.

Belum maksimalnya fungsi pengawasan yang harus dijalankan pemerintah karena terbatasnya tenaga pengawas dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi.

Saran untuk Penelitian ini yaitu memberikan perlindungan hukum kepada pekerja alih daya (*outsourcing*) yang diatur dalam UU Cipta Kerja maka Presiden dan DPR sebagai pembuat undang-undang dapat menggunakan kesempatan selama dua Tahun sebagaimana keputusan Mahkamah Konstitusi untuk melakukan revisi terhadap UU Cipta Kerja sehingga dapat memberikan perlindungan hukum yang baik kepada pekerja.

Perusahaan pemberi kerja dan penyedia jasa harus membangun kemitraan yang baik untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dalam perusahaan sehingga tercipta suasana harmonis yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Pemerintah harus terus meningkatkan fungsinya sebagai pengawas dalam hubungan industrial untuk mencegah pelanggaran dan melindungi hak pekerja/buruh.

REFERENSI

- AKSI BURUH: Tuntut Outsourcing di BUMN Dihapus. (2013, May 28). *Bisnis.com*.
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20130528/12/141491/aksi-buruh-tuntut-outsourcing-di-bumn-dihapus>
- Ftriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review (ISLRev)*, 2(1), Article 1.
- Heru Sugiyono & eremy Pardede. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja | Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan. <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/qodiri/article/view/4388>
- Juwita, M. (2018, October 3). Outsourcing: Arti, Sistem Kerja, Jenis, Aturan, Kelebihan, dan Kekurangan. *Glints Blog*.
<https://glints.com/id/lowongan/apa-itu-outsourcing/>

- Karyawan Kontrak Disebut Dimungkinkan Membentuk Serikat Pekerja (SP), ini Alasannya. (n.d.). Surya.co.id. Retrieved March 11, 2023, from <https://surabaya.tribunnews.com/2019/02/28/karyawan-kontrak-disebut-dimungkinkan-membentuk-serikat-pekerja-sp-ini-alasannya>
- Kunarti, S. (2009). PERJANJIAN PEMBORONGAN PEKERJAAN (OUTSOURCING) DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN. *Jurnal Dinamika Hukum*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.20884/1.jdh.2009.9.1.70>
- Mahendra Harun Ar Rasyid. (n.d.). Perlindungan Hukum bagi Pekerja Outsourcing pada Perusahaan BUMN Terkait Visi Misi Presiden Jokowi. Retrieved March 12, 2023, from https://www.google.com/search?q=Perlindungan+Hukum+bagi+Pekerja+Outsourcing+pada+Perusahaan+BUMN+Terkait+Visi+Misi+Presiden+Jokowi.+2022.+https://www.e-journal.unair.ac.id/JD/article/download/32725/17002.&sxsrf=AJOqlzU8taNIU_2Z5VxFMQpKjipLK77eZA:1678506467622&filter=0&biw=1536&bih=688&dpr=1.25
- Nuriya, E., Ispriyarso, B., & Cahyaningtyas, I. (2020). OPTIMALISASI PENGAWASAN SISTEM OUTSOURCING SEBAGAI UPAYA MENUNJANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA. *Notarius*, 13(1), 298–311. <https://doi.org/10.14710/nts.v13i1.30883>
- Pekerja Outsourcing atau Alih Daya. (n.d.). WageIndicator Foundation. Retrieved March 11, 2023, from <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/jaminan-kerja-1/perjanjian-kerja/outourcing-alih-daya>
- Persepsi Masyarakat Terhadap Outsourcing. (2011, June 20). Dinovparmando's Blog. <https://dinovparmando.wordpress.com/2011/06/20/persepsi-masyarakat-terhadap-outsourcing/>
- Rasulinta, I. (n.d.). Outsourcing dan Permasalahannya di Indonesia. Retrieved March 12, 2023, from https://www.academia.edu/11129930/Outsourcing_dan_Permasalahannya_di_Indonesia
- Rosyida 'Uyunun Nafi'ah & Gunarto. (n.d.). Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Retrieved March 12, 2023, from <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimuh/article/view/8643>
- ROYEN, U. I. (2009). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH OUTSOURCING (STUDI KASUS DI KABUPATEN KETAPANG) [Masters, UNIVERSITAS DIPONEGORO]. <http://eprints.undip.ac.id/25014/>
- Sumber daya manusia. (2022). In Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Sumber_daya_manusia&oldid=21529335
- Suyoko & Muhammad Ghufro AZ. (n.d.). Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (Outsourcing) Pada Pekerja di Indonesia. Retrieved March 11, 2023, from https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&authuser=1&q

=Outsourcing+dan+Permasalahanny
a+di+Indonesia&btnG=

USMAN, N. 06510007. (2014). KONSEP
DAN NILAI KERJA MENURUT
KARL MARX [Skripsi, UIN
SUNAN KALIJAGA].
[https://digilib.uin-
suka.ac.id/id/eprint/11753/](https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/11753/)

Wahyuni, D. (2011). POSISI PEKERJA
OUTSOURCING DALAM
UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN. *Aspirasi:
Jurnal Masalah-masalah Sosial*, 2(2),
Article 2.
[https://doi.org/10.46807/aspirasi.v2i2
.438](https://doi.org/10.46807/aspirasi.v2i2.438)