



Kepastian Hukum Terhadap Perlindungan Pekerja Dengan Perjanjian Pemborongan

Muhamad Ali ^a, Muh Nasir ^b, Junaedi ^c

^a Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan

^b Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan

^c Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Painan

Corresponding Email: alisiwas1987@gmail.com

ABSTRACT

Humans must work to fulfill their needs. To do this work, individuals enter into an employment relationship with an employer. The employment relationship can be established based on a contract. Whether it is a fixed-term employment contract or a temporary employment contract, there are also contracts made as part of an employment contract. Workers who work under contract agreements are also workers who need certainty of legal protection in order to realize the right to work that is decent for humanity. Changes to the provisions of contracts that have been completed by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower after Law Number 6 of 2023 concerning State Regulations, and not Law Number 2 of 2022 concerning Manpower Law which became law, caused a lot of controversy. Using the normative juridical research method, the author will examine the extent to which this regulatory change creates legal certainty in protecting the rights of workers employed under an agreed contract. Based on research into the law, the author concludes that this latest law is likely to cause harm to employees whose status is a contractual agreement, hereinafter referred to as outsourcing. Therefore, according to the author, additional regulations are needed that contain detailed rules ranging from implementation requirements to sanctions against employers who violate the Regulation on the rights of workers through subcontracting or outsourcing contracts.

Keywords: Legal protection, Outsourced workers, Contracting Agreement.

ABSTRAK

Manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Untuk melakukan pekerjaan ini, individu mengadakan hubungan kerja dengan pemberi kerja. Hubungan kerja dapat terjalin berdasarkan kontrak. Baik itu kontrak kerja waktu tetap atau kontrak kerja sementara, ada juga kontrak yang dibuat sebagai bagian dari kontrak kerja. Pekerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kontrak juga merupakan pekerja yang memerlukan kepastian perlindungan hukum dalam rangka mewujudkan hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Perubahan ketentuan kontrak yang telah selesai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Negara, dan bukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menjadi undang-undang, menimbulkan banyak kontroversi. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, penulis akan mengkaji sejauh mana perubahan peraturan ini menciptakan kepastian hukum dalam melindungi hak-hak pekerja yang dipekerjakan berdasarkan kontrak yang telah disepakati. Berdasarkan penelitian terhadap undang-undang tersebut, penulis menyimpulkan bahwa undang-undang terbaru ini kemungkinan menimbulkan kerugian bagi pegawai yang statusnya perjanjian kontrak yang selanjutnya disebut *outsourcing*. Oleh karena itu, menurut penulis, diperlukan peraturan tambahan yang memuat aturan rinci mulai dari persyaratan pelaksanaan hingga sanksi terhadap pengusaha yang melanggar Peraturan tentang hak-hak pekerja melalui kontrak subkontrak atau *outsourcing*.

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

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dalam kehidupannya. Yaitu kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang harus mempunyai penghasilan. Di Indonesia, negara menjamin perlindungan warga negaranya yang bekerja dalam UUD 1945. Hal ini tercermin dalam seni. 27 Bab 2 UUD 1945 yang menyatakan: “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak”.

Orang-orang yang melaksanakan pekerjaan itu dengan sendirinya mempunyai hubungan hukum dengan pemberi kerja. Oleh karena itu, dalam hukum ketenagakerjaan, hubungan ini disebut dengan hubungan kerja. Hukum ketenagakerjaan sendiri merupakan seperangkat peraturan hukum yang berhubungan dengan pekerjaan sebelum, selama, dan setelah bekerja (Husni, 2003).

Terdapat perselisihan perburuhan yang serius dalam tiga tahun terakhir. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kini mengalami perubahan signifikan melalui Omnibus Law atau Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020. Kemudian pada tahun 2023 mengalami pengembangan lebih lanjut menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pembentukan Peraturan Pemerintah menggantikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dari sumber media, penulis memberitakan, dalam rangka Sabtu, 1 Mei 2021, Hari Buruh Sedunia, massa buruh dari berbagai konfederasi dan serikat pekerja melakukan aksi unjuk rasa di berbagai daerah. Salah satu tuntutan buruh adalah meminta pemerintah mencabut Omnibus Law No. 11 Tahun 2020 tentang Penciptaan Lapangan Kerja (Kompas, 2023).

Salah satu aspek perlindungan pekerja menurut undang-undang yang telah berubah seiring dengan berlakunya undang-undang terbaru adalah perlindungan pekerja yang tercakup dalam kontrak. Sebelumnya, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 64 mengatur bahwa “perusahaan dapat mengalihkan sebagian pekerjaan kepada badan lain melalui kontrak tertulis untuk pengadaan pekerjaan atau pemberian jasa kepada pekerja/pegawai”. Sementara itu, dalam undang-undang terbaru yakni UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pemberlakuan Peraturan Negara Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, isi pasalnya diubah sebagai berikut: “Perusahaan dapat melimpahkan sebagian kegiatan yang dilakukan atas nama perusahaan kepada pihak lain melalui perjanjian pengalihdayaan secara tertulis”.

Oleh karena itu, karena perubahan material ini, perjanjian kontrak tersebut diubah namanya menjadi “Perjanjian Outsourcing”. Lalu apa yang terjadi dengan perubahan perlindungan hukum terhadap orang yang bekerja berdasarkan kontrak mandat? Atas dasar itulah penulis mengkaji mengenai kepastian hukum di bidang perlindungan pekerja dalam membuat perjanjian dalam kerangka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan peraturan negara pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang hasilnya tidak diperoleh melalui metode statistik atau bentuk perhitungan lainnya. Apabila penelitian kualitatif ini dijadikan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai permasalahan terkait jaminan perlindungan hukum terhadap pekerja dengan status ketenagakerjaan berdasarkan perjanjian kontrak, maka setelah berlakunya Undang-Undang Pemerintah Nomor 6 Tahun 2023, pengganti dari Undang-Undang Cipta Kerja No. 2 tahun 2022.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan metode yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif adalah suatu metode penelitian hukum yang dilakukan melalui kajian terhadap bahan buku atau dokumen sekunder (Soekanto & Mamudji, 1994)

Dalam tulisan ini penulis akan melakukan penelitian terhadap Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perbandingannya dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dalam kaitannya dengan pemberlakuan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Penelitiannya sendiri merupakan penelitian deskriptif analitis, artinya mempunyai data deskriptif analitis, dibuat dengan menggunakan metode yang menggambarkan kondisi dan keadaan yang terjadi, sehingga objek penelitian Penelitian berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku (Amirudin, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dapat diterapkan, bahwa mereka yang berhak atas hukum dapat menegakkan hak-haknya dan keputusan-keputusan dapat ditegakkan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak sama dengan keadilan. Hukum bersifat umum, memaksakan diri pada setiap orang dan bersifat generalisasi, sedangkan keadilan bersifat subyektif,

individualistis, dan tidak bersifat generalisasi. Oleh karena itu, kepastian hukum adalah pelaksanaan atau pengamalan hukum sebagaimana tertuang dalam ketentuan-ketentuannya yang mempengaruhi kehidupan masyarakat sebenarnya. Keberadaan undang-undang atau aturan tertulis tersebut menimbulkan kesan bahwa masyarakat mempunyai jaminan terhadap apa yang akan dilindunginya. Untuk memahami nilai kepastian hukum, perlu diingat bahwa nilai tersebut berkaitan erat dengan perangkat hukum positif dan peran negara dalam memperbaruinya menjadi undang-undang positif (Mertokusumo, 2004).

Khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja, status pekerja dan upaya perlindungan lainnya terhadap pekerja dalam hubungan kerja yang diatur dalam kontrak yang ditandatangani dengan pekerja. Dengan diadopsinya dokumen hukum mulai dari UU Ketenagakerjaan hingga UU Cipta Kerja. Perusahaan seolah-olah telah kehilangan kepastian hukum yang semula diberikan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Tampaknya dalam hubungan kerja yang didasarkan pada kontrak agensi, pekerja kehilangan jaminan perlindungan yang seharusnya mereka nikmati dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Masalah penutupan kontrak di bidang hukum ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Dasar berlakunya kontrak kerja eksternal di Indonesia adalah Pasal 64 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa perusahaan terikat secara hukum pada kontrak-kontrak alih daya pekerjaan atau pemberian jasa kepada pekerjaanya yang disepakati secara tertulis, dapat mendelegasikan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain.

Kemudian juga dalam Pasal 65 Ayat 2 Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa terdapat berbagai jenis pekerjaan yang dapat dialihkan dari perusahaan pengguna ke perusahaan lain: a. Dilakukan terpisah dari kegiatan utama b. Dilakukan atas perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, c. Merupakan kegiatan yang menunjang perusahaan secara keseluruhan, d. Tidak menghambat proses produksi. Persyaratan yang tercantum di atas merupakan persyaratan kumulatif dan harus dipenuhi secara keseluruhan. Artinya, jika salah satu syarat tidak terpenuhi, maka tidak mungkin dilakukan pengalihan jabatan kepada perusahaan lain. Saat membuat kontrak untuk pekerjaan tertentu, kondisi outsourcing berikut harus diperhatikan:

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

Perlindungan karyawan terjamin mutlak jika pekerjaan dilakukan secara outsourcing.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Republik Indonesia Nomor KEP-101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Yang Memberikan Jasa Kepada Pekerjaanya. Sesuai ketentuan peraturan ini, untuk setiap pesanan yang diterima suatu perusahaan dari perusahaan lain, kedua belah pihak harus menandatangani kontrak tertulis yang paling kurang memuat isi sebagai berikut (Sonhaji, 2007):

- a. Jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja perusahaan jasa.
- b. Menegaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada huruf a terdapat hubungan kerja antara perusahaan pemberi jasa dengan pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan pemberi jasa, sehingga terlindunginya upah dan gaji, jaminan sosial, syarat-syarat kerja, dll. Segala perselisihan yang diakibatkannya adalah tanggung jawab penyedia layanan.
- c. Menegaskan bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja bersedia mempekerjakan pegawai dari perusahaan jasa kepegawaian sebelumnya untuk jenis pegawai yang dalam hal perusahaan jasa kepegawaian pengganti akan mempunyai kedudukan tetap di perusahaan pemberi kerja.

Oleh karena itu, menurut penulis, berdasarkan ketentuan di atas, peraturan perundang-undangan yang ada jelas memberikan jaminan terhadap pelaksanaan/perlindungan hak-hak pekerja oleh perusahaan. Ini juga merupakan bukti Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh pemberi kerja.

Kemudian, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai penutupan kontrak mengalami perubahan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah jangka waktu kontrak amanah dari pendelegasian sebagian pekerjaan ke perusahaan lain menjadi outsourcing. Jika undang-undang ini tidak lagi membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Dengan perubahan ini, pekerja yang berstatus kontrak beralih ke alih daya (outsourcing). Outsourcing melibatkan pemindahan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain untuk mengurangi beban perusahaan. Prinsip dasar outsourcing adalah penandatanganan perjanjian kerjasama antara perusahaan pengguna jasa tenaga kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam bentuk kontrak kerja atau penyedia jasa tenaga kerja. Kontrak tersebut mengatur bahwa perusahaan penyedia tenaga kerja harus membayar sejumlah uang tertentu sesuai dengan kontrak atas pemberian jasa yang diberikan oleh perusahaan penyedia tenaga kerja.

Sebagaimana telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha yang melimpahkan sebagian kegiatannya kepada pihak lain wajib memberitahukan terlebih dahulu kepada Dinas Ketenagakerjaan Daerah mengenai jenis kegiatan sekunder apabila terjadi pelaksanaan dini pada perusahaan penerima kontrak kerja (disnaker) dipindahkan Pekerjaan mendaftarkan kontrak kerja. Sementara itu, kontraktor hanya dapat mendelegasikan sebagian kegiatan penunjangnya kepada kontraktor yang memberikan jasa kepada pekerja dalam 5 jenis kegiatan penunjang, yaitu: jasa keamanan; Makan; promosi pekerja; perusahaan pembersih; dan kontrak minyak dan pertambangan. Sementara itu, saat ini berlaku Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pengertian Peraturan Pemerintah menggantikan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam UU dan PP 35/2021 yaitu pasal 64 dan pasal 65 UU Kepegawaian dan Perubahan Pasal 66 dapat menjadi peraturan mengenai hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja yang dipekerjakannya, tanpa ada pembagian menurut jenis kontrak kerja atau jenis kinerja pekerjanya.

Seiring berjalannya waktu, praktik penerapan model kontrak kerja outsourcing banyak dibicarakan baik oleh para pelaku proses produksi barang dan jasa maupun para pemerhati, karena seringkali outsourcing dilakukan hanya untuk menekan biaya tenaga kerja. Ketika perlindungan dan kondisi kerja jauh lebih buruk dari yang seharusnya diberikan, hal ini sangat merugikan pekerja. Praktek outsourcing hanya lebih bermanfaat bagi perusahaan tetapi tidak bagi karyawan. Praktek outsourcing lebih merugikan tenaga kerja karena hubungan kerja selalu berbentuk kontrak/kontrak kerja tetap (PKWT), upah lebih rendah, jaminan sosial walaupun ada minim dan tidak ada lapangan pekerjaan, keamanan, dan tidak ada seorang pun yang memiliki jaminan kemajuan karier. Bahkan, penerapan outsourcing juga menimbulkan kontroversi konflik kepentingan antara pengusaha dan serikat pekerja. Bagi pengusaha, outsourcing merupakan kebutuhan bisnis yang merespon perkembangan ekonomi global dan memerlukan pencapaian tujuan produksi secara cepat serta efisiensi dalam keuangan dan rekrutmen. Dengan melakukan outsourcing operasinya, perusahaan mencoba untuk fokus pada pekerjaan yang merupakan bisnis inti mereka. Merekrut setidaknya karyawan tetap dan mendelegasikan kegiatan pendukung (kegiatan yang tidak penting) kepada perusahaan lain. Pada saat yang sama, outsourcing dianggap sebagai bentuk hubungan kerja yang sangat merugikan pekerja karena menciptakan ketidakstabilan kondisi kerja (ketidakamanan kerja) dan memberikan sedikit perlindungan kepada pekerja. Outsourcing dianggap sebagai upaya perusahaan untuk menghasilkan keuntungan sebesar-besarnya dan merupakan alternatif paling sederhana untuk menghindari berbagai tuntutan tanggung jawab jika terjadi perselisihan perburuhan. Selain itu, kegiatan outsourcing juga dapat menimbulkan diskriminasi terhadap pekerja, terutama dalam hal upah dan hak untuk berserikat dan memperoleh pekerjaan (usia kerja).

Dalam kondisi seperti ini, penerapan outsourcing akan memberikan dampak negatif terhadap karyawan dan berujung pada kaburnya hubungan, umumnya di sektor industri. Sementara itu, mengingat permasalahan praktik outsourcing yang tidak memadai untuk kepentingan pekerja, maka peraturan baru dimasukkan dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan peraturan pemerintah pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan PP 35/2021, menjadikan jaminan perlindungan bagi pekerja yang tercakup dalam kontrak semakin tidak seimbang. Pada dasarnya, praktek pelaksanaan alih daya memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- a. Mengembangkan kemitraan usaha untuk mencegah satu perusahaan menguasai kegiatan industri hulu dan hilir agar dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat, khususnya di perkotaan.
- b. Penciptaan pelatihan dan transfer teknologi di bidang industri dan manajemen pabrik. Kedepannya diharapkan dapat mengurangi konsentrasi kegiatan industri di perkotaan dan merata di seluruh wilayah Indonesia. Dampak positif dari outsourcing adalah tidak hanya menciptakan lapangan kerja bagi karyawannya, namun juga memungkinkan perusahaan untuk berbagi beban biaya tenaga kerja dengan perusahaan yang memberikan jasa kepada karyawannya (outsourcing).

Mengingat berbagai pertimbangan dan rasionalitas yang ditemukan untuk mencapai pemerataan kesempatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan seluruh masyarakat, penerapan outsourcing memang merupakan salah satu pilihan langkah aktif yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan. Namun demikian, beberapa pembatasan tetap perlu ditetapkan dalam pelaksanaannya untuk mencegah tindakan yang dapat merugikan pekerja atau pemberi kerja. Batasan yang penulis maksud disini adalah mengembalikan batasan ruang lingkup kegiatan dan batasan kontrak PKWT dengan memperhatikan masa kerja saat ini, sehingga apabila terjadi perubahan perusahaan pengolah maka harus selalu seperti ini dihitung dalam waktu kerja. Hal ini merupakan upaya untuk melindungi penghormatan terhadap seluruh hak karyawan melalui pengaturan *outsourcing*.

KESIMPULAN

Sadar akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, maka perusahaan dalam dunia kerja khususnya dalam praktek outsourcing, baik outsourcing pekerjaan maupun pemberian jasa kepada pekerja, wajib menjamin perlindungan hak-hak pekerja. Perlindungan ini mutlak diperlukan mengingat dalam praktiknya sangat lemah kedudukan pekerja dibandingkan dengan pemberi kerja. Meski undang-undang terbaru ini belum berlaku, namun sejumlah hak pekerja yang tertuang dalam Pasal UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pengusaha. Pelanggaran-pelanggaran tersebut seringkali terjadi karena tidak adanya sanksi atau hukuman atas pelanggaran atau kejahatan terhadap hak-hak pekerja.

Kembali ke UU Cipta Kerja yang jelas-jelas menghapus dan mengganti sejumlah pasal UU Ketenagakerjaan tentang outsourcing, maka perlu diperhatikan landasan filosofis dari perubahan itu sendiri. Secara keseluruhan landasan filosofis UU Cipta Kerja adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat adil dan makmur melalui penyediaan pekerjaan dan taraf hidup yang layak melalui peningkatan investasi modal, terutama melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan muatan akademis UU Cipta Kerja, alasan penghapusan Pasal 64 UU Sumber Daya Manusia memandang outsourcing sebagai peluang peningkatan kualitas pegawai.

Padahal, praktik alih daya tidak perlu dihapuskan, namun memerlukan aturan khusus yang mencerminkan perlindungan hukum terhadap pekerja. Mengingat makna asas kepastian hukum dalam Pasal 6 ayat 1 huruf dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Norma Hukum, maka diperjelas bahwa isi suatu ketentuan hukum memuat atau mencerminkan asas kepastian hukum, yakni bahwa setiap norma hukum harus mampu menciptakan ketertiban hukum dalam masyarakat karena adanya jaminan kepastian hukum.

Oleh karena itu, outsourcing ini harus diatur tersendiri dalam peraturan perundang-undangan selain undang-undang ketenagakerjaan, karena idealnya undang-undang ketenagakerjaan hanya mengatur hubungan kerja antara subkontraktor dengan pekerjanya sehingga lebih fokus pada perlindungan hukum terhadap pekerjanya. Industri outsourcing diharapkan dapat meningkatkan dan memperluas kesempatan kerja. Artinya, akan semakin banyak pegawai yang berstatus kepegawaian PKWT, oleh karena itu perlu dibuat peraturan tersendiri yang lebih rinci mengenai PKWT. Oleh karena itu, pemerintah juga harus segera menerbitkan peraturan khusus yang lebih rinci dan ditujukan untuk kondisi pelaksanaan dan perlindungan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin. 2012. Pengantar Metode Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anonim. 2023. 5 Poin UU Cipta Kerja yang Dinilai Rugikan Buruh. Diunduh dari www.kompas.com.
- Hidayati, T. 2019. Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Advokasi*. 10(2). 45-54.
- Husni, L. 2003. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mayasari, N. M. T. dan I Made Walesa Putra. 2023. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing. Diunduh dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/download/24787/16015/>
- Mertokusumo, S. 2004. Penemuan Hukum. Yogyakarta: Liberty.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Seokanto, S. dan Sri Mamudji. 1994. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

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

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

Undang- Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketengakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan PerundangUndangan