

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI TINJAU DARI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG (STUDI KASUS PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI)

Jefri Gunandi¹, Hariyo Sulistiyantoro²

^{1,2}Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
E-mail: hariyoprawiro1962@gmail.com

Abstract

Enactment of Law Number 6 of 2023 concerning Determination of Regulations Government Replaces Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation Becoming law brings several changes in the field of employment. One of the main points of this research is the protection of rights outsourced workers. In practice, the implementation of the Job Creation Law at PT. Valdo Sumber Daya Mandiri (PT. Valdo) is not running well. This is visible from the practice of unilateral termination of employment (PHK) of workers outsourcing that is not in accordance with the law, as well as discrimination not to work and not get a salary. This research uses the method normative juridical research with a statutory and regulatory approach case. Based on the research results, efforts are needed to improve legal protection for outsourced workers, especially at PT. Valdo. These efforts can be made through more socialization and law enforcement take firm action against violations that occur

Keywords: Legal protection, Outsourced labor, Law Job Creation, PT. Valdo

Abstrak

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang membawa beberapa perubahan di bidang ketenagakerjaan. Salah satunya yang menjadi pokok dari penelitian ini yaitu perlindungan hak-hak pekerja outsourcing. Dalam praktiknya, penerapan Undang-Undang Cipta Kerja di PT. Valdo Sumber Daya Mandiri (PT. Valdo) tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya praktik pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap tenaga kerja outsourcing yang tidak sesuai dengan undang-undang, serta mendapatkan diskriminasi untuk tidak bekerja dan tidak mendapatkan gaji. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Berdasarkan hasil penelitian, maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing, khususnya di PT. Valdo. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui sosialisasi dan penegakan hukum yang lebih tegas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi.

Kata Kunci : Perlindungan hukum, Tenaga kerja outsourcing, Undang-Undang Cipta Kerja, PT. Valdo

PENDAHULUAN

Peraturan pelaksana Outsourcing di Indonesia juga tertuang dalam bentuk Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal mengenai alih daya atau Outsourcing terdapat dalam 3 pasal yaitu pasal 18, 19, dan 20. Dalam pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dijelaskan bahwa perusahaan Outsourcing dapat merekrut

tenaga kerja alih daya melalui 2 perjanjian yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini berbeda dengan aturan sebelumnya yang terdapat pada Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa perekrutan hanya dapat dilakukan melalui PKWT.

Hal tersebut saat ini terjadi dan dilakukan oleh PT Valdo Sumber Daya Mandiri. Perusahaan tersebut telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap 18 (delapan belas) pekerjanya dengan alasan Program transformasi dan efisiensi untuk menghindari kerugian di perusahaan. Bahkan para pekerja tersebut di PHK tanpa adanya Surat Peringatan terlebih dahulu, yang mana seharusnya Pihak Perusahaan baru bisa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan didahului Surat Peringatan 1, Surat Peringatan 2, dan Surat Peringatan 3.

Para pekerja tersebut juga mendapatkan diskriminasi, dimana mereka tidak diperbolehkan untuk bekerja bahkan upah yang seharusnya menjadi hak para pekerja tidak dibayarkan oleh PT Valdo Sumber Daya Mandiri. Padahal menurut aturan yang berlaku, selama masih adanya proses perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial para pihak baik itu Perusahaan maupun Pekerja tetap harus melaksanakan kewajibannya, hingga adanya putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Hal demikian tentu saja menciderai hak-hak yang dimiliki oleh pekerja outsourcing yang mana seharusnya dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang ada. Dalam hukum sendiri terdapat suatu teori yang melindungi hak-hak yang dimiliki oleh subjek hukum, yakni teori perlindungan hukum. Philipus M. Hadjon membagi perlindungan hukum dalam dua jenis yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa sedangkan sebaliknya perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Outsourcing pasca berlakunya Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja membagi PHK dengan alasan efisiensi menjadi 2 jenis yaitu karena merugi dan mencegah terjadinya kerugian, hal tersebut justru mempermudah pengusaha untuk melakukan PHK secara sepihak dengan dalih efisiensi perusahaan, dan dalam Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja terbaru, PHK dengan alasan efisiensi diatur lebih mudah dibandingkan Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih

Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, mengatur pengusaha menyampaikan pemberitahuan PHK dalam bentuk surat dan disampaikan secara sah dan patut kepada pekerja dan/atau serikat pekerja paling lama 14 hari kerja sebelum PHK.

Jika pekerja setuju, PHK dapat dilakukan. Tetapi, jika pekerja menolak PHK, harus membuat surat penolakan disertai alasannya paling lama 7 hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan tersebut, sedangkan dalam Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PHK harus melalui penetapan di pengadilan hubungan industrial, selain itu pasca berlakunya Omnibuslaw pesangon yang diterima oleh para korban PHK jauh lebih sedikit dibandingkan aturan ketenagakerjaan yang lama. Fleksibilitas aturan outsourcing justru membuat posisi tenaga kerja atau buruh semakin lemah. Praktek outsourcing sebenarnya lebih menguntungkan bagi perusahaan, namun tidak demikian dengan pekerja yang posisinya akan lebih banyak dirugikan, dikarenakan hubungan kerja yang tidak tetap/berstatus kontrak.

Uraian diatas menunjukan indikasi lemahnya regulasi saat ini dalam melindungi hak – hak para pekerja, tidak jarang para pekerja menerima PHK secara sepihak karena tidak tahu apa yang harus dilakukan. Pentingnya pemahaman hukum oleh para pekerja agar suatu saat para pekerja dapat membela diri ketika hak mereka dilanggar oleh perusahaan dan ini tidak luput dari peran serikat pekerja yang harus selalu memberikan edukasi serta mengayomi para pekerja yang terkena masalah.

Maka, berdasarkan persoalan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penulisan dan penelitian hukum dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA OUTSOURCING DI TINJAU DARI UNDANG – UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023 TENTANG PENETAPAN PERATURAN PEMERINTAH PENGGANTI UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2022 TENTANG CIPTA KERJA MENJADI UNDANG-UNDANG (STUDI KASUS PT. VALDO SUMBER DAYA MANDIRI)”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hak Hak Pekerja Outsourcing Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Pada mulanya kasus perburuhan yang terjadi ini, berawal dari berhentinya kontrak antara PT DHL Supply Chain selaku perusahaan pemberi kerja dengan PT Valdo Sumber Daya Mandiri selaku perusahaan penyedia tenaga kerja, sehingga karyawan-karyawan yang bekerja sebagai outsourcing di PT DHL Supply Chain mendapatkan PHK secara sepihak dari PT Valdo Sumber Daya Mandiri. PHK tersebut mendapatkan penolakan dari para pekerja yang terdampak, dengan alasan bahwa mereka adalah karyawan PT DHL Supply Chain dan bukan karyawan PT Valdo Sumber Daya Mandiri. Sebelumnya para pekerja yang bersangkutan bekerja di PT DHL Supply Chain dinaungi oleh pihak ketiga selama belasan tahun, mulai dari PT Kam, PT Suparaco Indonesia, PT Radiant Utama Interinsco. Perusahaan-perusahaan tersebut yang menaungi pekerjaannya yang ditempatkan di PT DHL Supply Chain. Dalam satu periode bisa tiap tahun, dua tahun sekali, bisa tiga tahun, PT DHL Supply Chain ini berganti-ganti kerjasama dengan PT lain, tetapi pekerjaannya tetap sama.

Para pekerja yang terdampak PHK kemudian melaporkan kasus ini ke DPW FSPMI Jawa Timur dan teruskan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (DISNAKER) Proposisi Pengawas, Disnaker kemudian mengeluarkan Nota Pemeriksaan Khusus yang menyatakan bahwa para pekerja bersangkutan merupakan pekerja PT DHL Supply Chain bukan pekerja PT Valdo Sumber Daya Mandiri, meskipun secara administratif para pekerja yang bersangkutan melamar pekerjaannya di PT Valdo Sumber Daya Mandiri. Skema ini sudah lama tidak hanya di PT Valdo, di perusahaan-perusahaan sebelumnya juga sama, ketika PT DHL Supply Chain dan vendornya putus kontrak, lalu muncul Perusahaan baru yang bekerja sama dengan PT DHL para pekerja yang bersangkutan akan disuruh atau diminta membuat lamaran pekerjaan baru ke Perusahaan lain, meskipun kerjanya tetap di PT DHL.

PT Valdo Sumber Daya Mandiri melakukan perlawanan hukum dengan menggugat Nota Pemeriksaan Khusus ke Pengadilan Tata Usaha Negara, dalam tingkat pertama pekerja kalah, tingkat kedua pekerja bersangkutan menang di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, dan di MA menang. Secara tidak langsung putusan MA ini mengesahkan Nota Pemeriksaaan Khusus tersebut, tetapi dalam perjalanannya PT DHL Supply Chain juga menggugat status perselisihan hak terkait hubungan kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Selama dalam proses upaya hukum para pekerja tersebut masih aktif bekerja di PT DHL Supply Chain, akan tetapi pada tanggal 21 oktober 2022 para pekerja yang bersangkutan mendapatkan PHK sepihak dari PT Valdo Sumber Daya Mandiri tanpa adanya putusan dari

pengadilan, selain itu para pekerja yang bersangkutan mendapatkan diskriminasi dari PT DHL Supply Chain dengan tidak diperbolehkan masuk kerja.

Menurut penulis tindakan PHK secara sepihak yang dilakukan oleh PT Valdo Sumber Daya Mandiri telah melanggar peraturan ketenagakerjaan. Menurut pasal 151 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi PT Valdo dan PT DHL tidak melakukan upaya untuk menghindari PHK, selain itu mekanisme PHK sepihak yang dilakukan PT Valdo tidak tepat karena berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja mengharuskan terjadi perundingan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, apabila tidak mendapatkan kesepakatan maka dilanjutkan proses bipartit dan apabila masih tidak menemukan kata mufakat maka PHK dilanjutkan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Menurut penulis PHK yang dilakukan oleh PT Valdo tidak tepat dan bertentangan dengan pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana menyatakan perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan. Atas dasar itu PT Valdo tidak memiliki hak untuk memPHK secara sepihak karena perselisihan hak terkait hubungan kerja masih dalam proses kasasi.

Selama PHK secara sepihak yang dilakukan oleh PT Valdo Sumber Daya Mandiri, pekerja bersangkutan mendapatkan diskriminasi dengan tidak diperbolehkan untuk masuk kerja oleh PT DHL Supply Chain dan tidak mendapatkan upah selama mendapatkan diskriminasi tersebut. Tindakan tersebut melanggar 157A Undang-Undang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya, yang berarti seharusnya para pekerja yang bersangkutan seharusnya diperbolehkan bekerja dan masih mendapatkan upah.

Menurut penulis PT Valdo Sumber Daya Mandiri masih perlu melakukan perbaikan dalam penerapan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi

Undang-Undang., ketidakjelasan status hubungan kerja yang dialami oleh para pekerjanya menimbulkan berbagai masalah seperti kekurangan perlindungan bagi tenaga kerja outsourcing, timbulnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha, serta terjadinya berbagai pelanggaran hukum.

Hak-hak pekerja, termasuk pekerja outsourcing, mengalami beberapa perubahan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Berikut ini adalah hak-hak pekerja outsourcing yang mengalami perubahan setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang:

1 Jenis Pekerjaan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang membuat aturan outsourcing menjadi lebih fleksibel. Dalam hal ini setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, menurut pasal 64 Undang-Undang Cipta Kerja saat ini pemerintah yang menentukan sebagian penetapan pelaksanaan pekerjaan dan ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan sebagian pelaksanaan pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Selain itu Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapus pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam pasal tersebut dijelaskan bahwasanya jenis pekerjaan outsourcing yang dapat dilakukan harus terpisah dari kegiatan utama dan tidak menghambat proses produksi.

Menurut penulis dengan dihapusnya Pasal 65 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003, membuat pekerja outsourcing dapat melakukan pekerjaan utama atau yang berhubungan dengan produksi. Dihilangkannya pembatasan jenis pekerjaan bagi outsourcing membawa dampak negatif bagi para pekerja, karena perusahaan dapat dengan mudah mengganti pekerja outsourcing dengan pekerja baru.

Selain itu terkait masa kerja pekerja PKWT, terdapat beberapa perubahan di Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Cipta Kerja, dalam ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan pada huruf b ketentuan “paling lama tiga tahun” dihapus.

Menurut penulis dengan dihapusnya ketentuan tersebut Pekerja memiliki risiko lebih besar untuk dipekerjakan dalam jangka waktu yang tidak terbatas. Pada Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan membatasi durasi PKWT paling lama 3 tahun. Jika ketentuan tersebut dihapus, maka pengusaha dapat mengikat pekerja dalam PKWT dengan durasi yang tidak terbatas. Hal ini tentu akan merugikan pekerja karena mereka akan kehilangan kepastian kerja, selain itu Pekerja akan lebih sulit untuk mendapatkan hak-hak sebagai pekerja. Dalam PKWT, pekerja memiliki hak-hak yang lebih terbatas dibandingkan dengan pekerja PKWTT. Misalnya, pekerja PKWT tidak berhak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan jaminan hari tua, jika durasi PKWT tidak dibatasi, maka pekerja akan lebih sulit untuk mendapatkan hak-hak tersebut.

2 Hak Atas Upah Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, aturan pengupahan menjadi lebih fleksibel. Berdasarkan Pasal 88C didalam Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa Gubernur wajib menetapkan upah minimum provinsi dan Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota.

Menurut penulis frasa “dapat” dalam ketentuan “Gubernur dapat menetapkan upah minimum kabupaten/kota” dapat diartikan penetapan UMK tidak wajib dilakukan, jika penetapan UMK bukan kewajiban maka memungkinkan Gubernur tidak menetapkan UMK. Jika gubernur hanya wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), maka Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) di berbagai kabupaten atau kota yang selama ini lebih tinggi dari nilai Upah Minimum Provinsi (UMP) akan mengalami penurunan.

Undang-Undang Cipta Kerja lebih memberikan keringanan terhadap para pelaku usaha mikro dibandingkan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, Pasal 90B Undang-Undang Cipta Kerja memperbolehkan pengusaha dari usaha mikro dan kecil untuk membayar upah dibawah UMP, upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh di Perusahaan. Menurut penulis dengan memberikan

keringanan terhadap pelaku usaha mikro dalam pemberian upah dibawah UMP memberikan manfaat bagi para pelaku usaha kecil untuk berkembang sehingga berdampak terhadap meningkatnya penyerapan tenaga kerja, dengan adanya keringanan upah, pelaku usaha mikro dapat membuka lapangan kerja baru. Hal ini akan membantu mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Setiap pekerja yang melakukan pekerjaan melebihi jam kerja normal harus dihitung sebagai upah lembur kecuali bagi pekerja yang termasuk golongan tertentu tidak berhak atas upah lembur.⁴⁹ Perhitungan Upah lembur setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja mengalami beberapa perubahan. Perhitungan upah lembur juga didasarkan dari waktu lembur yang dilaksanakan oleh pekerja. Pada Pasal 78 Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu, dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja ketentuan Pasal 78 berubah menjadi waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Menurut penulis berubahnya pengaturan terkait upah lembur menimbulkan berbagai macam implikasi, dengan bertambahnya waktu kerja lembur itu artinya terjadi peningkatan dalam upah lembur, peningkatan upah lembur ini dapat digunakan oleh pekerja outsourcing untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka atau untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Hal ini juga dapat menjadi motivasi bagi pekerja outsourcing untuk bekerja lebih giat, namun, *das sollen das sein*, kenyataan tidak selalu sesuai dengan harapan, hal ini juga dapat meningkatkan risiko pelanggaran terhadap hak-hak pekerja outsourcing seperti tidak mendapatkan upah lembur atau keterlambatan dalam membyar upah lembur, banyak pekerja outsourcing yang tidak mengetahui hak-hak mereka, termasuk hak atas upah lembur yang layak. Hal ini dapat menyebabkan mereka tidak menuntut hak mereka secara maksimal, selain itu penegakan hukum terhadap pelanggaran upah lembur pekerja outsourcing masih lemah. Hal tersebut berpotensi menyebabkan para pengusaha tidak mematuhi peraturan yang berlaku.

3 Hak atas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja turut serta melakukan perubahan terhadap beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja mengubah ketentuan pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang Cipta Kerja menambahkan satu jenis jaminan sosial yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut penulis jaminan sosial ketenagakerjaan setelah berlakunya Undang-Undang dari Undang-Undang Ketenagakerjaan, penambahan program JKP memberikan perlindungan lebih terhadap pekerja terutama buruh outsourcing setelah terkena PHK. Menurut PP Nomor 37 Tahun 2001 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan memberikan manfaat diantaranya:

1) Uang tunai: Manfaat uang tunai diberikan kepada peserta JKP yang mengalami PHK selama 6 bulan pertama. Besaran manfaat uang tunai ditetapkan sebesar 45% (empat puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan pertama dan 25% (dua puluh lima persen) dari upah untuk 3 (tiga) bulan berikutnya.

2) Akses informasi pasar kerja: Manfaat akses informasi pasar kerja diberikan kepada peserta JKP berupa pelatihan kerja, pemagangan, dan informasi lowongan kerja.

3) Pelatihan kerja: Manfaat pelatihan kerja diberikan kepada peserta JKP yang telah menyelesaikan masa manfaat uang tunai. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi peserta JKP agar dapat lebih mudah mendapatkan pekerjaan.

JKP diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk mengelola dana JKP dan memberikan manfaat JKP kepada peserta. Pemerintah Pusat bertanggung jawab untuk memberikan subsidi kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelenggaraan JKP.

Pengaturan mengenai jaminan sosial dalam Undang-Undang Cipta Kerja sudah lebih baik kendati demikian dalam fakta lapangan masih banyak pengusaha yang enggan mendaftarkan kepersertaan pekerjanya, kesadaran pengusaha mengenai pentingnya jaminan sosial masih rendah. Banyak pengusaha yang menganggap bahwa jaminan sosial merupakan beban bagi perusahaan.

Menurut penulis perlu upaya-upaya untuk meningkatkan kesadaran pengusaha

mengenai pentingnya jaminan sosial, salah satunya pemerintah perlu melakukan sosialisasi dan edukasi mengenai pentingnya jaminan sosial kepada pengusaha dan pekerja. Sosialisasi dan edukasi dapat dilakukan melalui berbagai media, seperti seminar, pelatihan, dan kampanye, dengan adanya upaya-upaya tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kepesertaan jaminan sosial di Indonesia. Hal ini akan memberikan perlindungan yang lebih baik kepada pekerja/buruh dan keluarganya dari risiko sosial ekonomi yang dapat terjadi dalam hubungan kerja.

4 Hak atas Uang Kompensasi dan Pesangon Sesudah Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang mengubah beberapa ketentuan dalam perhitungan uang kompensasi. Besaran kompensasi diatur didalam pasal 16 ayat 2 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, dan Penyediaan Jasa Pekerja yaitu:

(2) Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

1) PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan Upah;

2) PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: *masa kerja* 12 x 1 (satu) bulan Upah;

PKWT selama lebih dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proporsional dengan perhitungan: *masa kerja* 12 x 1 (satu) bulan Upah.

Menurut penulis terjadi perubahan dalam perhitungan uang kompensasi, pada undang-undang ketenagakerjaan yang lama pengusaha hanya membayar sebesar satu bulan upah terakhir yang didapat pekerja, sedangkan Undang-Undang Cipta Kerja memperhatikan masa kerja dalam memberikan kompensasi. Menurut penulis besaran uang kompensasi karyawan PKWT setelah Undang-Undang Cipta Kerja lebih besar daripada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini tentu menguntungkan bagi pekerja outsourcing, karena mereka akan mendapatkan lebih banyak uang jika masa kerjanya berakhir.

Pesangon setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja juga turut mengalami perubahan. Pada pasal 36 PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

Alih Daya, dan Penyediaan Jasa Pekerja yang menjelaskan beberapa kondisi yang memungkinkan Perusahaan dapat memPHK pekerjaanya dengan alasan efisiensi baik diikuti penutupan Perusahaan maupun tidak diikuti dengan penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian, Perusahaan tutup 2 tahun karena mengalami kerugian, Perusahaan tutup karena force majeure, Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang dan Perusahaan pailit.

Menurut penulis setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja kini pengusaha dapat dengan mudah memphk pekerjaanya karena alasan alasan diatas. Sebelum berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja Perusahaan yang melakukan efisiensi hanya dapat memPHK pekerjaanya apabila disertai penutupan, hal tersebut berbeda dengan Undang-Undang Cipta Kerja yang memperbolehkan PHK tanpa diikuti penutupan Perusahaan. Selain itu dengan dihapusnya ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan mempermudah pengusaha untuk memPHK pekerjaanya terutama bagi pekerja yang tidak memiliki pengetahuan tentang upaya hukum.

Terkait Hak akibat PHK yaitu Uang Pesangon, terdapat beberapa nominal yang berbeda untuk setiap alasan PHKnya. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja saat ini pekerja bisa mendapatkan uang pesangon maksimal 0,5 kali gaji apabila terkena PHK karena Perusahaan melakukan efisiensi karena mengalami kerugian, Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah kerugian, Perusahaan yang tutup karena mengalami kerugian selama 2 tahun secara terus menerus, Perusahaan tutup karena force majeure, Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, dan Perusahaan dalam keadaan pailit.

Menurut penulis pesangon di Undang-Undang Cipta Kerja nilainya lebih sedikit dibandingkan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama. Dampak langsung besaran pesangon di Undang-Undang Cipta Kerja bagi pekerja outsourcing adalah berkurangnya nilai pesangon yang diterima pekerja outsourcing jika terkena PHK. Hal ini tentu akan menjadi beban tersendiri bagi pekerja outsourcing, terutama bagi pekerja outsourcing yang memiliki masa kerja yang singkat.

b. UPAYA HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING YANG HAK-HAKNYA TIDAK DIPENUHI OLEH PERUSAHAAN

Upaya hukum bagi pekerja adalah tindakan yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk mendapatkan hak-haknya yang dilanggar oleh perusahaan atau pemberi kerja.

Upaya hukum ini dapat dilakukan melalui jalur non-litigasi atau jalur litigasi. Upaya hukum non-litigasi adalah upaya hukum yang dilakukan di luar pengadilan. Upaya hukum ini bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara musyawarah dan mufakat. Upaya hukum non litigasi yang dapat ditempuh oleh pekerja antara lain:

1 Bipartit

Pengertian Bipartit menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam proses bipartit pengusaha dan pekerja menemukan kata mufakat, maka dibuatlah perjanjian bersama yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak dan harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan agar mendapatkan Akta Bukti pendaftaran perjanjian bersama dan apabila dalam proses bipartite pengusaha dan pekerja tidak mencapai mufakat maka akan diteruskan ke proses Tripartit, para pihak dapat memilih untuk lanjut proses mediasi, konsiliasi atau arbitase.

2 Mediasi

Mediasi adalah upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh mediator yang netral dan tidak memihak. Berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.

Menurut Pasal 10 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam proses mediasi apabila para pihak menemukan kata mufakat maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator lalu didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran Dan

apabila dalam proses mediasi para pihak tidak menemukan kata mufakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis.

Anjuran tertulis mediator ketenagakerjaan adalah penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh mediator hubungan industrial sebagai akibat tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Anjuran tertulis mediator dibuat berdasarkan pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator atas hasil mediasi. Anjuran tertulis harus sudah disampaikan para pihak selambat-lambatnya 10 hari sejak sidang mediasi pertama. Para pihak harus memberikan jawabannya selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama. Dan apabila para pihak atau salah satu pihak tidak menyetujui anjuran tertulis, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

3 Konsiliasi

Pasal 17 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Penyelesaian secara konsiliasi hampir sama mekanismenya dengan penyelesaian secara mediasi. Dalam hal para pihak menemukan kata mufakat dalam konsiliasi maka akan dibuatkan Perjanjian Bersama, apabila para pihak tidak menemukan kata mufakat maka akan dibuatkan Anjuran tertulis, apabila para pihak setuju dengan anjuran tertulis maka akan dibuatkan Perjanjian bersama dan apabila para pihak ada yang tidak setuju maka para pihak atau salah satu dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Perbedaannya dalam segi menentukan mediator dan konsiliator, mediator ditetapkan oleh kepala Disnaker setempat atau Kepala unit penyelesaian perselisihan pada Kantor kementerian ketenagakerjaan sedangkan konsiliator dipilih dan ditentukan secara bersama-sama oleh pengusaha dan pekerja atas dasar kesepakatan.

4 Arbitrase

Arbitrase adalah prosedur penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, yaitu arbiter atau majelis arbitrase. Arbitrase merupakan salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa (APS) yang diakui oleh hukum. Pasal 32 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Para pihak setuju untuk menyelesaikan sengketa mereka melalui arbitrase. Pasal 33 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa para pihak membuat surat perjanjian yang menjadi dasar untuk memilih dan menunjuk arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Jika pihak-pihak yang bersengketa tidak dapat mencapai kesepakatan tentang siapa yang akan menjadi arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kepada ketua pengadilan untuk menunjuk arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Pasal 34 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial menyebut bahwa Arbiter yang bersedia untuk menyelesaikan sengketa membuat perjanjian tertulis dengan pihak-pihak yang bersengketa. Perjanjian ini menetapkan arbiter sebagai pihak yang akan menyelesaikan sengketa tersebut. Pasal 40 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial juga menyebutkan bahwa Arbiter harus menyelesaikan sengketa dalam waktu paling lama 30 hari kerja setelah surat perjanjian penunjukan arbiter ditandatangani.

Dalam penyelesaian arbitrase, arbiter terlebih dahulu harus mendamaikan kedua pihak yang berselisih, apabila mencapai kata damai maka arbiter wajib membuat akta perdamaian lalu didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Berbeda dengan mediasi dan konsiliasi, arbitrase tidak mengeluarkan anjuran tertulis akan tetapi mengeluarkan putusan yang sifatnya final dan mengikat bagi pengusaha dan pekerja. Selain itu terdapat perbedaan dalam upaya hukum, upaya hukum untuk mediasi dan konsiliasi adalah gugatan hukum di pengadilan hubungan industrial sedangkan berdasarkan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa menjelaskan bahwa upaya hukum untuk arbitrase ialah salah satu pihak mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase ke Mahkamah Agung.

Upaya hukum litigasi adalah upaya hukum yang dilakukan melalui pengadilan. Upaya hukum ini bertujuan untuk meminta putusan pengadilan untuk menyelesaikan perselisihan

hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan adalah salah satu cara penyelesaian perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Penyelesaian ini dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi, yang daerah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja.

Dalam prosedur penyelesaiannya Pasal 83 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka dikembalikan kepada penggugat. Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan secara musyawarah dan mufakat sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan. Pasal 85 menyebutkan bahwa penggugat dapat mencabut gugatannya kapan saja sebelum tergugat memberikan jawaban.

Hal ini bertujuan untuk memberikan keleluasaan kepada penggugat untuk mengubah keputusannya jika merasa tidak yakin dengan gugatan yang diajukan. Selain itu, pasal ini juga menyebutkan bahwa pencabutan gugatan yang dilakukan setelah tergugat memberikan jawaban, hanya dapat dikabulkan jika disetujui tergugat. Hal ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tergugat yang telah mengeluarkan biaya dan tenaga untuk mempersiapkan jawabannya.

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa dalam hal gugatan perselisihan hubungan industrial memuat lebih dari satu jenis perselisihan, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang menjadi dasar perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan telah terpenuhi terlebih dahulu, sebelum memutuskan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya hukum terhadap putusan pengadilan hubungan industrial hanya terbatas pada kasasi dan tidak ada upaya hukum banding. Menurut penulis Adanya ketentuan tersebut dimaksudkan untuk mempercepat penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Jika terdapat upaya banding, maka proses penyelesaian perselisihan akan menjadi lebih lama dan bertele-tele.

KESIMPULAN

Terbentuknya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang adalah sebagai upaya pemerintah untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Undang-Undang Cipta Kerja melakukan penyederhanaan regulasi dan perizinan, serta memberikan kemudahan bagi pelaku usaha, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-Undang Cipta Kerja diharapkan dapat meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap ketenagakerjaan. Dengan iklim investasi yang kondusif, pelaku usaha akan lebih mudah untuk berkembang dan menciptakan lapangan kerja baru. Selain itu, kemudahan dalam merekrut tenaga kerja juga diharapkan dapat meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang telah merubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan mengenai tenaga kerja outsourcing. Berdasarkan perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama dengan Undang-Undang Cipta Kerja, perlu diwaspadai bahwa Undang-Undang Cipta Kerja juga menimbulkan beberapa kontroversi, terutama terkait dengan perlindungan tenaga kerja. Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dinilai dapat mengurangi perlindungan bagi tenaga kerja outsourcing, misalnya ketentuan terkait dengan jenis pekerjaan, waktu kerja, dan pesangon.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Nanda. 2012. *Hukum Perikatan*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Budiarta, I Nyoman Putu. 2016. *Hukum Outsourcing*. Malang: Setara Press.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: DSS Publishing.
- Djumaldi. 2001. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Eko Indrajit, Richardus dan Richardus Djokopranoto. 2004. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Hanitijo Soemitro, Ronny. 2009. *Metode Penelitian Hukum dan Jurimentri*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Husni, Lalu. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2010. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- I, Saptorini dan Jafar Suryomenggolo. 2005. *Kekuatan Sosial Serikat Buruh: Putaran Baru Dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*. Jakarta: Trade Union Right.
- Libertus, Jehani. 2008. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Mahmud Marzuki, Peter. 2021. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media.
- Maimun. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Suhardi, Gunarto. 2006. *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Suwondo, Candra. 2003. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Tjandra, Surya dan Rani Hanggrahini. 2007. *Hukum Perburuhan, Desentralisasi, dan Rekonstruksi Rezim Perburuhan 'Baru'*. Jakarta: TURC.
- Edytus, Adisu. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung*. Jakarta: Niaga Swadaya
- Iftida, Yasar. 2019. *Menjadi Karyawan Outsourcing*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Jakarta: Pradnya Paramita, Cet-19, 1985.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356).
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714).
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715).
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647).

- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649).
- Sri Rahayu Purwanidjati, Penerapan Sistem Outsourcing Di Perusahaan Swasta Dalam Perspektif Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Kontrak, Jurnal Wacana Hukum, 2011
- Abdul Rachmad Budiono, Makna “Perintah” Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Arena Hukum, Volume 6, Nomor 2, Agustus 2012
- Anri Darmawan, Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja, Jurnal Varia Hukum, Vol. 3, No. 2, Juli 2021
- Elviandri dkk, Quo Vadis Negara Kesejahteraan: Meneguhkan Ideologi Welfare State Negara Hukum Kesejahteraan Indonesia, Jurnal Mimbar Hukum, Vol. 31, No. 2, Juni 2019
- Hilma Meilani, Hambatan Dalam Meningkatkan Investasi Asing Di Indonesia Dan Solusinya, Jurnal Mimbar Hukum, Vol. XI, No. 19, Oktober 2019
- Julyatika Fitriyaningrum, Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Indonesian State Law Review, Vol. 2 No. 1, Oktober 2019
- Maria Juwita. “Outsourcing: Arti, Sistem Kerja, Jenis, Aturan, Kelebihan, dan Kekurangan”. [online]. tersedia di: <https://glints.com/id/lowongan/apa-itu-outsourcing/>
- Wawancara Dengan Sekretaris DPW FSPMI Provinsi Jawa Timur