



Pengaturan Jenis Pekerjaan dan Jangka Waktu Pekerja/Buruh Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Hana Gracia Berliana¹, Purwono Sungkowo Raharjo², Rosita Candrakirana³

^{1,2,3} Universitas Sebelas Maret

Email : hanagracia09@gmail.com purwonosungkowo@staff.uns.ac.id
rositakirana@yahoo.com

Abstract. *The Employment Law defines employment relationships and types of work agreements in Indonesia, including fixed-term work agreements (PKWT) and indefinite-term work agreements (PKWTT). Apart from that, the discussion also includes outsourcing and the impact of the Job Creation Law, which is viewed differently by various parties, with concerns that the law benefits employers more than workers/laborers. This research uses doctrinal/normative research methods. The aim of this research is to determine the regulation of the type of work and term of outsourced workers/laborers after the enactment of Law Number 6 of 2023. Based on the research and discussions carried out, it is concluded that the Job Creation Law is still unable to provide protection and facilitate rights. - maximum outsourcing worker/labor rights. First, regarding the type of work, the enactment of the Job Creation Law officially expands the scope of types of work that can be done by outsourced workers/laborers which were initially only limited to supporting non-core business, but with the enactment of the Job Creation Law, it was expanded to core business work. . Second, currently outsourced workers/laborers can be employed using a Certain Time Work Agreement (PKWT) or an Indefinite Time Work Agreement (PKWTT) system. With the enactment of the Job Creation Law, the maximum term limit for PKWT workers, which was previously set at three years in the Manpower Law, has now been extended to five years.*

Keywords: *Type of Work, Time Period, Outsourced Workers/Laborers, Job Creation Law*

Abstrak. Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja dan jenis-jenis perjanjian kerja di Indonesia, termasuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Selain itu, pembahasan juga mencakup tentang alih daya (outsourcing) dan dampak Undang-Undang Cipta Kerja, yang dipandang beragam oleh berbagai pihak, dengan kekhawatiran bahwa undang-undang tersebut lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja/buruh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian doktrinal/normatif. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui Pengaturan Jenis Pekerjaan dan Jangka Waktu Pekerja/Buruh Alih Daya Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan, disimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja masih belum bisa memberikan perlindungan dan memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh alih daya secara maksimal. Pertama, terkait jenis pekerjaan, berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja resmi memperluas cakupan jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja/buruh alih daya yang awalnya hanya sebatas pendukung pada non-core business, namun dengan berlakunya UU Cipta Kerja, diperluas hingga pada pekerjaan core business. Kedua, saat ini pekerja/buruh alih daya dapat dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, batas waktu maksimal pekerja PKWT yang sebelumnya ditetapkan paling lama tiga tahun dalam UU Ketenagakerjaan, kini diperpanjang menjadi lima tahun.

Kata Kunci: Jenis Pekerjaan, Jangka Waktu, Pekerja/Buruh Alih Daya, UU Cipta Kerja

PENDAHULUAN

Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan Ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Selanjutnya, dalam Undang-Undang ini pula di jelaskan mengenai pengertian “tenaga kerja yang diartikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan, Lebih spesifik lagi, “Pekerja/buruh memiliki arti sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Received Februari 29 2024; Accepted Maret 26, 2024; Published Mei 31, 2024

*Hana Gracia Berliana, hanagracia09@gmail.com

Hubungan kerja (*employment relation*), berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, adalah hubungan hukum untuk melakukan pekerjaan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Pasal 1601 a KUHPER mendefinisikan “perjanjian kerja sebagai persetujuan dengan mana pihak yang satu, si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.” Selanjutnya, melihat hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa “perjanjian kerja memiliki tiga unsur yang harus dipenuhi, yaitu pekerjaan, upah, dan perintah.”

Pekerja/buruh berdasarkan sistem ketenagakerjaan Indonesia dapat dipekerjakan dengan dua jenis perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Perbedaan mendasar dari kedua jenis perjanjian kerja tersebut terletak pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan, yang mana PKWT juga dikenal dengan sebutan “pegawai kontrak” dan PKWTT dengan “pegawai tetap”. Terkhusus pada PKWT, dapat diklasifikasikan lagi menjadi dua jenis, yaitu PKWT berdasarkan selesainya jangka waktu dan PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Dalam dunia bisnis, dikenal adanya hukum ekonomi yang menyatakan bahwa pelaku usaha akan berusaha untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya dengan hanya mengeluarkan modal sedikit-dikitnya (Sulistiana and Asyik 2018:2). Hal ini dapat disiasati dengan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan alih daya (*outsourcing*). Perbedaan antara pekerja/buruh PKWT dengan alih daya terletak pada pihak yang merekrut, untuk pekerja/buruh PKWT atau kontrak direkrut langsung oleh perusahaan pengguna jasa, sedangkan untuk pekerja/buruh alih daya direkrut melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh alih daya (Fitriyaningrum 2019:91). Opsi ini memberikan banyak keuntungan bagi pelaku usaha karena dapat menghemat biaya operasional perusahaan.

Dalam Undang-Undang Cipta Kerja dinyatakan bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis. Berdasarkan Pasal 18 Ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, perjanjian kerja alih daya dinyatakan bahwa “Hubungan Kerja antara Perusahaan Alih Daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakan, didasarkan pada PKWT atau PKWTT.”

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang dikenal sebagai UU Cipta Kerja, menimbulkan reaksi beragam dari berbagai pihak. Terkhusus pada bidang ketenagakerjaan,

keberadaan UU Cipta Kerja ini dianggap hanya memfasilitasi kebutuhan salah satu pihak saja, yakni pengusaha/pemberi kerja, sementara di sisi lain merugikan para pekerja/buruh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian doktrinal/normatif. Penelitian doktrin/normatif, menurut Soerjono Soekanto, adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder (Soekanto 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaturan Jenis pekerjaan dalam sistem alih daya berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Dengan disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja, terdapat beberapa perubahan atas Undang-Undang Ketenagakerjaan, terkhususnya pada pasal-asal yang mengatur sistem alih daya. Sampai saat ini, Indonesia masih belum memiliki Undang-Undang ataupun instrumen hukum lainnya yang secara khusus membahas sistem alih daya. Pertama kali sistem alih daya tercantum dalam Pasal 64-66 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selanjutnya, setelah terbit putusan mahkamah konstitusi dengan nomor perkara 27/PUU-IX/2011, Pemerintah mengeluarkan PP 35/2021 sebagai bentuk tindak lanjut atas dikeluarkannya Putusan MK tersebut yang mana di dalamnya mensyaratkan adanya prinsip *transfer undertakings protection of employment* sebagai bentuk perlindungan terhadap pekerja/buruh alih daya.

Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja terdapat beberapa perubahan yang memberikan pengaruh cukup besar bagi para pekerja/buruh alih daya. Alih-alih bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memberikan penghidupan yang layak bagi pekerja/buruh alih daya, pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja malah memperburuk kedudukan pekerja/buruh alih daya dengan menghapuskan dan/atau mengubah beberapa Pasal penting yang telah ada sebelumnya.

Pasal 65 Ayat (2) pada Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa, “pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam Ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.”

Ayat (2) bersamaan dengan Ayat lainnya pada Pasal 65 telah dihapus dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Dengan dihapuskannya Pasal ini, maka cakupan dari jenis pekerjaan yang bisa dijangkau oleh sistem alih daya menjadi semakin luas dan tidak memiliki batasan, baik pada kegiatan utama produksi (*core-business*) maupun kegiatan penunjang di luar kegiatan produksi (*non-core business*). Selain itu, pengaturan lebih khusus mengenai sistem alih daya yang mana tertuang dalam PP 35/2021 juga tidak memberikan limitasi yang jelas bahkan tidak mencantumkan kriteria-kriteria atau jenis-jenis pekerjaan apa saja yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh alih daya.

Kondisi saat ini menjadi sebuah kesempatan emas yang dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh para pengusaha. Namun, situasi ini juga dianggap sebagai berita tidak menguntungkan bagi pekerja/buruh alih daya, karena pengusaha memiliki kecenderungan untuk menggunakan pekerja/buruh alih daya untuk meningkatkan efisiensi biaya produksi dan meraih keuntungan yang lebih besar. Dengan berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan 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 resmi tidak berlaku lagi dan telah dihilangkan.”

Secara yuridis, merujuk pada Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 “kedudukan daripada pekerja/buruh seharusnya sederajat atau sama dengan majikan/pengusaha, namun pada kenyataannya secara sosial ekonomis kedudukan kedua belah pihak tidak sama dan seperti ada perbedaan kasta yang cukup tinggi diantaranya, dimana majikan/pengusaha memiliki posisi yang lebih tinggi daripada pekerja/buruh.” Tinggi dan rendahnya kedudukan dalam hubungan kerja dapat mengakibatkan adanya hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), sehingga menciptakan situasi di mana pihak majikan atau pengusaha cenderung bertindak sewenang-wenang terhadap pekerja atau buruhnya (Agustina 2015:42).

b. Pengaturan Jangka Waktu Pekerja/buruh Alih Daya Berdasarkan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan pekerja/buruh alih daya haruslah diikat dengan sebuah perjanjian kerja yang mana perjanjian tersebut di dasarkan oleh beberapa hal, yaitu:

- 1) kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) kemampuan atau kecakapan melakukannya perburuan hukum;
- 3) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

4) pekerja a n y ang diperj anjik an tid ak bertent ang

Apabila perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak bertentangan dengan ketentuan pada poin 1 dan 2, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Sedangkan, jika perjanjian kerja yang disepakati oleh kedua belah pihak bertentangan dengan ketentuan pada poin 3 dan 4, maka perjanjian tersebut dianggap batal secara hukum.

Dalam membuat sebuah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha, terdapat tiga unsur yang perlu diperhatikan, yaitu (Umbas 2014:173):

1) Unsur pekerjaan

Unsur pekerjaan menjadi hal yang sangat penting, perjanjian kerja harus dengan secara jelas menyebutkan atau menuliskan bentuk dari pekerja a n y ang diperj anjik an (obyek perj anji an), pekerja a n tersebut harus lah dil akuk an sendiri oleh pekerja, h any a deng an seizin pengus ah a pekerjaan tersebut dapat diserahkan kepada orang lain.

2) Unsur perintah

Unsur Perintah dalam hal ini memiliki makna sebagai sebuah pernyataan secara lisan ataupun tulisan, langsung ataupun tidak langsung, yang mencakup: (1) perint ah itu perint ah untuk mel akuk an pekerja a n, (2) perint ah itu d al am lingkup hubung an kerj a, dan (3) perint ah itu dil akuk an d al am keku as a an at au kewen ang an (Budiono 2012:16).

3) Unsur upah

Upah merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah hubungan kerja karena pada dasarnya mendapatkan upah/uang adalah tujuan dari setiap pekerja/buruh saat bekerja. Jika unsur ini tidak terpenuhi, maka suatu hubungan perjanjian dapat dinyatakan sebagai bukan merupakan hubungan kerja. Selain itu, upah juga merupakan hak dasar dari setiap pekerja/buruh atas pelaksanaan pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Sebuah hubungan kerja dapat berakhir sesuai dengan waktu yang telah disepakati dalam perjanjian kerja ataupun dalam keadaan khusus lainnya yang mana tidak dapat dihindari. Berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Cipta Kerja terdapat “beberapa keadaan yang diakui oleh Hukum Indonesia untuk dapat dijadikan dasar dari berakhirnya suatu perjanjian kerja, yaitu:

- 1) Pekerja/Buruh meninggal dunia;
- 2) Berakhirnya jangka waktu Perjanjian kerja;
- 3) Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- 4) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau

- 5) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.”

Dinyatakan dalam Pasal 61 Undang-Undang Cipta kerja bahwa “berakhir atau batalnya suatu perjanjian kerja tidak dapat dilakukn dengan alasan meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan oleh terjadinya penjualan, pewarisan, atau hibah.” Jika terjadi pengalihan Perusahaan, maka tanggung jawab atas hak-hak pekerja/buruh yang bekerja dan masih memiliki objek pekerjaan di perusahaan tersebut dialihkan kepada pengusaha baru, kecuali hal mengenai ini ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh.

Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh alih daya, menurut PP 35/2021, dapat dipekerjakan berdasarkan dua jenis perjanjian, yaitu PKWT atau PKWTT. Perbedaan mendasar dari kedua jenis perjanjian kerja tersebut terletak pada jangka waktu dan selesainya suatu pekerjaan, yang mana PKWT juga dikenal dengan sebutan “pegawai kontrak” dan PKWTT dengan “pegawai tetap”. Lebih lanjut untuk PKWT terdapat “beberapa kriteria yang perlu dipenuhi, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- 5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”

Dalam PP 35/2021 diatur lebih lanjut bahwa PKWT yang didasari oleh jangka waktu hanya dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. Jika jangka waktu dalam perjanjian sudah berakhir namun objek kerja/pekerjaan masih ada, perusahaan dapat memperpanjang PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT, terhitung sejak terjadinya hubungan kerja PKWT, beserta perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Jika dibandingkan dengan pengaturan sebelumnya, batas maksimal waktu bekerja PKWT dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah 3 (tiga) tahun. Namun, dengan resmi diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja beserta rangkaian peraturannya, batas maksimal jangka waktu bekerja PKWT diperpanjang menjadi 5 (lima) tahun. Kondisi ini lagi-lagi hanya memberikan keuntungan bagi salah satu pihak saja, yaitu pihak pemberi kerja, sementara di sisi lain, peraturan ini merugikan pihak pekerja/buruh. Selanjutnya, untuk PKWT yang didasarkan oleh selesainya suatu pekerjaan

tertentu, lama waktu kerjanya didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja. Jika objek pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat daripada lama waktu yang disepakati dalam perjanjian kerja, maka PKWT dinyatakan putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan. Sangat disayangkan bahwasannya sistem PKWT ini tidak memenuhi definisi dari pekerjaan yang layak karena tidak memberikan kesejahteraan yang sempurna bagi para pekerja/buruh, hal ini disebabkan karena singkatnya waktu bekerja dan tidak adanya jaminan karir yang pasti bagi pekerja/buruh.

Melihat pada realita yang terjadi saat ini, pengusaha lebih cenderung untuk mempekerjakan pekerja/buruh alih daya dengan PKWT dari pada PKWTT. Hal ini didasari oleh alasan bahwa dengan mempekerjakan PKWT tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja lebih rendah sehingga lebih menguntungkan perusahaan baik dari segi tanggung jawab maupun material (Dewi and Resen 2021:44). Tetapi, situasi ini menciptakan konflik normatif, di mana terdapat perbedaan antara norma yang telah ditetapkan dengan norma hukum lainnya, dimana yang seharusnya alih daya dengan PKWT diadakan bagi beberapa jenis pekerjaan tertentu saja, namun dengan adanya perubahan pada sistem alih daya akibat disahkannya Undang-Undang Cipta Kerja membuat lingkup jangkauan pekerjaan dari alih daya menjadi semakin luas bahkan tidak terbatas. Dengan kondisi ini dimungkinkan untuk perusahaan dapat mempekerjakan pekerja/buruh alih daya pada bagian produksi utama perusahaan namun dengan di dasarkan oleh PKWT. Hal ini didasari oleh alasan bahwa menggunakan jasa pekerja/buruh alih daya, terutama dengan PKWT, dianggap lebih efektif dalam manajemen sistem dan dapat menjadi cara untuk mengurangi biaya produksi, terutama dalam upaya untuk mengendalikan biaya tenaga kerja (Pratiwi and Andani 2022:659).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, menyimpulkan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja masih belum bisa memberikan perlindungan dan memfasilitasi hak-hak pekerja/buruh alih daya secara maksimal. Pertama, terkait jenis pekerjaan, berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja resmi memperluas cakupan jenis pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh pekerja/buruh alih daya yang awalnya hanya sebatas pendukung pada *non-core business*, namun dengan berlakunya UU Cipta Kerja, diperluas hingga pada pekerjaan *core business*. Kedua, saat ini pekerja/buruh alih daya dapat dipekerjakan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dengan diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja, batas waktu maksimal pekerja PKWT yang

sebelumnya ditetapkan paling lama tiga tahun dalam UU Ketenagakerjaan, kini diperpanjang menjadi lima tahun.

Pemerintah dapat mempertimbangkan untuk mengembalikan pengaturan terkait jenis pekerjaan dan jangka waktu bekerja PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan sebelumnya. Hal ini mencakup pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh alih daya hanya pada pekerjaan pendukung (non-core business) dan membatasi jangka waktu maksimal bagi PKWT menjadi 3 (tiga) tahun. Langkah ini diambil karena pengaturan saat ini cenderung merugikan pekerja/buruh alih daya dan memberikan kesan eksploitatif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Soekanto, Soerjono. 2010. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Ui Press Jakarta.

Jurnal:

Agustina, Enggita. 2015. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Fakulta S Huku M Universitas Muhammadiyah Palembang*.

Budiono, Abdul Rachmad. 2012. "Makna 'Perintah' Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *Arena Hukum* 6:16.

Dewi, Ni Made Indah Marlina Sitha, And Made Gde Subha Karma Resen. 2021. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Dalam Masa Percobaan Kerja Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Kertha Desa* 9:44.

Fitriyaningrum, Julyatika. 2019. "Implementasi Sistem Alih Daya Atau Outsourcing Dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003." *Indonesian State Law Review* 2:91.

Pratiwi, Wiwin Budi, And Devi Andani. 2022. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29:659.

Sulistiana, Ana, And Nur Fadrih Asyik. 2018. "Pengaruh Rasio Keuangan Dan Good Corporate Governance Terhadap Struktur Modal." *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* 7:2.

Umbas, Refly R. 2014. "Aspek Hukum Dalam Perjanjian Kerja Bersama (Pkb) Antara Karyawan Dengan Perusahaan." *Lex Privatum* 2:173.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja