

Analisis Yuridis Rencana Penghapusan Sistem Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja

Muhammad Rahman¹, Muhammad William Hafis¹, Putri Saraswati¹

¹Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia

ABSTRACT

This study discusses the regulation and legal impact of the outsourcing system in Indonesia in the context of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and its derivative regulations, especially PP No. 35 of 2021. Outsourcing is a form of employment that allows companies to use labour from third parties. Although it can reduce costs and increase company efficiency, this system raises issues of protection of workers' rights. The focus of the study is directed at a legal review of changes in outsourcing regulations, as well as the implications of the government's plan to abolish them during Prabowo's leadership. This study uses a normative legal method with a statute approach, and data is obtained through literature studies. The results of the study show that although the Job Creation Law provides flexibility for outsourcing practices, its implementation often creates job uncertainty, weak protection for workers, and potential violations of labour rights. The plan to abolish the outsourcing system has sparked debate between labour and employer groups, given the significant legal and socio-economic impacts. Therefore, fair and balanced implementation regulations are needed so that worker protection is maintained without hampering the national investment climate.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 18-07-2025

Revised: 06-07-2025

Accepted: 06-07-2025

KEYWORDS

analysis, elimination plan, outsourcing system, job creation

Corresponding Author:

Muhammad Rahman
Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia
Email: rahman2212130017@iain-palangkaraya.ac.id

Pendahuluan

Outsourcing adalah pekerja yang tidak direkrut secara langsung, melainkan disediakan oleh pihak ketiga atau perusahaan penyedia tenaga kerja (alih daya). Perjanjian kerja dilakukan oleh pengusaha dengan perusahaan alih daya berdasarkan kebutuhan penggunaan tenaga kerja untuk waktu tertentu. Sedangkan, pekerja *outsourcing* merupakan karyawan dari perusahaan alih daya yang merekrut mereka. Ketentuan *outsourcing* terdapat pada Undang-Undang Cipta Kerja poin 20 tentang perubahan Pasal 66 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta PP No 35 Tahun 2021 (Priambada & Maharta, 2008, hal. 12).

Banyak perusahaan yang menggunakan jasa *outsourcing* untuk mencari karyawan, selain untuk menghemat biaya produksi untuk perekrutan karyawan, perusahaan menjadi lebih fokus ke bisnisnya, tidak perlu repot untuk urusan merekrut karyawan. Adapun Keuntungan dan Kekurangan dari Perusahaan yang menggunakan tenaga kerja *outsourcing* yaitu; dari segi keuntungan perusahaan dapat mengurangi beban rekrutmen, menghemat biaya, dan dapat memfokuskan perusahaan pada bisnis yang di jalannya. Yang menjadi kekurangan pada Perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcing* seperti kontrak kerja yang relatif singkat dan ketergantungan jasa karyawan *outsourcing*.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 64 dan 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat beberapa ketentuan mengenai *outsourcing* yang di hapus, di antaranya adalah Pasal 64 dan Pasal 65 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 66 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 56 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tersebut *outsourcing* dalam pelaksanaannya didasarkan pada jangka waktu tertentu atau selesainya pekerjaan tertentu yang dijanjikan. Terkait dengan pekerjaan *outsourcing* maka jangka waktu pelaksanaan pekerjaannya tidak dibatasi waktu dan menjadi kesepakatan antara para pihak. Khususnya bagi *outsourcing* yang Masih berkaitan dengan didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Republik Indonesia, 2020).

Penerapan *outsourcing* banyak diterapkan atau dilakukan dengan sengaja oleh perusahaan penerima jasa pekerja untuk menekan biaya pekerja dengan perlindungan dan syarat kerja yang diberikan jauh dari apa yang sewajarnya diberikan sehingga hal ini dapat merugikan para pekerja *outsourcing*. Pelaksanaan yang demikian tentu menimbulkan keresahan bagi para pekerja. Praktik *outsourcing* secara eksplisit di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum jelas pengaturannya. Apalagi sekarang ini sudah disahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun

2020 Tentang Cipta Kerja yang mengubah sebagian ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang salah satunya terkait ketentuan pekerja *outsourcing*. Akan tetapi perlu dilihat dengan pengaturan tersebut apakah telah memberikan perlindungan hukum yang cukup terhadap pekerja *outsourcing*.

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dijelaskan bahwa Alih Daya (Outsourcing) merupakan pemanfaatan pekerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia pekerja. Di Undang-undang terbaru dijelaskan Pengaturan Alih Daya/Outsourcing, pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 jo PP No. 35 Tahun 2021, Alih Daya tidak lagi dibedakan antara Pemborongan Pekerjaan (*job supply*) atau Penyediaan Jasa Pekerja (*labour supply*). Alih Daya tidak lagi dibatasi hanya untuk pekerjaan penunjang (*non-core business process*) sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Jenis pekerjaan yang bisa dialihdayakan, tergantung pada kebutuhan sektor (Republik Indonesia, 2020).

Kelebihan dan kekurangan dari *Outsourcing* selama ini menjadi sebuah petaka, karena disatu sisi dapat menciptakan kenyamanan bagi perusahaan, namun disisi lain keadaan para pekerja membuat aktivitas *labor outsourcing* menjadi tidak stabil lagi karena hampir semua posisi yang dapat dilimpahkan terpengaruh. Ini dilakukan oleh pekerja outsourcing yang sebenarnya tidak diberi wewenang oleh undang – undang ketenagakerjaan. Selain itu juga dapat mempengaruhi pada risiko di bidang keselamatan dan Kesehatan kerja. Padahal jika ditelaah lebih jauh lagi, dengan minimnya standar perlindungan keselamatan dan Kesehatan kerja sangat kerja terlihat bahwa pasti akan terjadi kerugian yang sangat besar terhadap pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja. Hal seperti inilah yang pada akhirnya dapat menjadi faktor penyebab kecelakaan kerja, dan tak jarang dampak buruknya pada akhirnya membuat pekerja menjadi penyandang disabilitas (Pratiwi & Triwahyudi, 2019).

Berdasarkan fenomena hukum di atas peneliti tertarik untuk melakukan elaborasi lebih jauh dan eksplorasi lebih mendalam terkait bagaimana peraturan *outsourcing* dalam undang-undang cipta kerja dan peraturan turunannya, selanjutnya bagaimana rencana penghapusan *outsourcing* oleh pemerintah Prabowo dalam perspektif hukum, dan apa dampak yuridis terhadap pekerja bila sistem *outsourcing* dihapuskan.

Metode Penelitian

Jenis dalam penelitian ini ialah yuridis normative dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yang bertujuan untuk menelaah aturan undang-undang serta regulasi yang memiliki kaitan dengan isu yang sedang diteliti. Sumber data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang saling berkaitan erat dengan objek penelitian (Soekanto, 2007, hal. 13). Bahan- bahan

hukum di atas dikumpulkan untuk dilanjutkan dengan studi dokumen atau studi bahan Pustaka (Soekanto, 1986).

Sehingga teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini ialah melalui studi kepustakaan (*library research*). yang dilakukan dengan cara menelaah, menelusuri, dan mengkaji berbagai bahan hukum dan sumber informasi lain yang relevan dengan permasalahan penelitian (Zed, 2008). Sehingga analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini secara deskriptif kualitatif, kemudian dituangkan dalam bentuk uraian logis dan sistematis, selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kejelasan penyelesaian masalah, kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu dari hal yang bersifat umum menuju hal yang bersifat khusus (Soetrisno, 1985, hal. 10).

Hasil dan Diskusi

1. Outsourcing dalam UU Cipta Kerja

Revisi aturan tentang *outsourcing* dan PKWT yang tertuang dalam UU Cipta Kerja dinilai berpotensi memperbaiki lingkungan bisnis. Namun, ini harus disertai dengan beberapa peringatan, terutama mengenai pemantauan. Dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 disebutkan bahwa PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan diselesaikan dalam waktu singkat. Selain itu, kontrak kerja waktu tetap untuk jangka waktu tertentu dapat dibuat paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali, sampai dengan paling lama 1 tahun.

UU Cipta Kerja yang dibuat oleh Presiden untuk menjamin hak-hak para pekerja secara lebih mendalam lagi. Namun, dalam Undang-undang cipta kerja dihapus peraturan *Outsourcing* di Indonesia yang sebelumnya tercantum dalam Pasal 64 dan 65 UU Ketenagakerjaan. Selain itu, Pasal 66 UU Ketenagakerjaan juga telah diubah. UU Cipta Kerja No.11 Tahun 2020 mengubah beberapa ketentuan UU Ketenagakerjaan No.13Tahun 2003, salah satunya terkait dengan ketentuan pelaksanaan *outsourcing* (Mustaqim et al., 2021).

Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa apabila perusahaan penyedia tenaga kerja tidak melanjutkan kontrak kerja/jasa tenaga kerja dan mengalihkan pekerjaan penyediaan tenaga/jasa tenaga kerja kepada penyedia tenaga kerja/perusahaan jasa tenaga kerja baru, penyedia jasa tenaga kerja harus melanjutkan perjanjian kerja yang ada tanpa mengurangi syarat-syarat perjanjian kerja yang telah disepakati (Tri, 2020).

Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 19, apabila terjadi perpindahan pekerjaan kepada pekerja/karyawan pertumbuhan ekonomi terbaik di dunia. UU Cipta Kerja tentu akan sangat membantu Indonesia dalam menarik investasi luar dan penciptaan lapangan pekerjaan lebih besar dalam rangka menuju negara dengan

perekonomian terkemuka. Dan dalam Pasal 19 Dalam PKWT harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaan tetap ada. Persyaratan tersebut merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh. Jika Pekerja/ Buruh tidak memperoleh jaminan atas tidak adanya pemenuhan hak dan/ataupun perselisihan kepentingan yang disebabkan adanya pembuatan dan perubahan syarat-syarat bekerja yang dilakukan sepihak. Ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan UU Cipta Kerja dibutuhkan kerja sama antara perusahaan maupun pekerja untuk melaksanakan dan memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing agar terciptanya hubungan timbal balik yang harmonis.

Aspek ideologi dan aspek politik, substansi UU Cipta Kerja pun bisa dibilang sudah sejalan. UU Cipta Kerja yang penyusunannya mengacu pada cerminan Pancasila dan tujuan nasional (Pembukaan UUD 1945) dalam melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa sudah memenuhi aspek ideologi. oleh karena itu, akan menciptakan sebuah ekosistem kerja yang sangat menarik yang nantinya menyebabkan peningkatan investasi seperti tujuan awal lahirnya UU Cipta Kerja.

Outsourcing merupakan sebuah solusi ideal. Kehadiran UU Cipta Kerja bisa membongkar stigma yang kerap melekat pada perusahaan *outsourcing*, seperti upah rendah dan tak terjaminnya perlindungan pekerja, dengan memperlebar jenis pekerjaan yang diberi izin. *Outsourcing* merupakan sebuah solusi ideal. Kehadiran UU Cipta Kerja bisa membongkar stigma yang kerap melekat pada perusahaan *outsourcing*, seperti upah rendah dan tak terjaminnya perlindungan pekerja, dengan memperlebar jenis pekerjaan yang diberi izin. Maka sekarang harapan tertumpu pada peraturan pelaksanaan yang akan dibuat untuk melaksanakan lebih lanjut ketentuan pasal 66 agar tercapai keseimbangan antara perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh *outsourcing* maupun untuk tetap menarik investor dari sisi berinvestasi. Dalam hal inilah diperlukan peraturan pelaksanaan yang penuh dengan kearifan dan kebijaksanaan agar menciptakan lingkungan yang sesuai dengan Sila ke-5 yaitu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Kususiyanah, 2021).

2. Dampak Yuridis Terhadap Pekerja Rencana Penghapusan Outsourcing

Sebuah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah memunculkan pro dan kontra di kalangan masyarakat atau kelompok tertentu. Ada yang menilai keputusan pemerintah baik dan berpihak, ada juga yang menilai keputusan pemerintah tidak adil dan tidak berpihak bagi masyarakat dan kelompok tertentu. Ini semua dikarenakan banyaknya kelompok yang memiliki maksud dan kepentingan masing-masing. Ada yang dengan keputusan pemerintah sudah terwakilkan tuntutan kepentingannya, ada pula dengan keputusan pemerintah belum terpenuhiuntutannya.

Di Indonesia, terdapat beragam kelompok-kelompok kepentingan, seperti kelompok agama, kelompok politik, kelompok pengusaha, kelompok buruh, kelompok mahasiswa, dll. Semua kelompok tersebut mempunyai kepentingan, tujuan dan cita-cita masing-masing, kelompok tersebut berusaha keras untuk mencapai kepentingan dari kelompoknya masing-masing. Adapun cara atau pola, semua kelompok memiliki cara atau pola yang berbeda.

Secara sederhana, kelompok kepentingan dapat diartikan sebagai kelompok/organisasi yang berupaya mempengaruhi kebijakan publik dalam suatu bidang yang penting untuk anggotanya. Kelompok kepentingan memusatkan perhatian pada situasi pada bagaimana mengartikulasikan kepentingan tertentu pada pemerintah yang membuat keputusan atau kebijakan publik. Sehingga diharapkan pemerintah dapat menyusun sebuah kebijakan yang menampung kepentingan dari kelompok itu sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa kelompok kepentingan memfokuskan kerjanya pada perumusan kebijakan umum yang dibuat oleh pemerintah (Surbakti, 1992).

Penjelasan di atas menandakan bahwa kelompok pekerja/buruh merupakan kelompok kepentingan karena organisasi pekerja/buruh berusaha mempengaruhi sebuah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang dianggapnya tidak berpihak kepada kepentingan pekerja/buruh. Dalam mempengaruhi sebuah kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah kelompok pekerja/buruh mempunyai cara yakni dengan pengajuan permohonan, diskusi, berunding, negosiasi, bahkan aksi demonstrasi turun ke jalan untuk menyuarakan kepentingan. Harapannya dengan pola-pola tersebut dapat mempengaruhi kebijakan pemerintah. Seperti misalnya kebijakan pemerintah tentang perburuhan melalui Undang- Undang Ketenagakerjaan yang memperbolehkan adanya penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan menyerahkan penerimaan pekerja kepada jasa penyalur kerja, sistem ini dikenal dengan sistem *outsourcing* (Noviadana et al., 2025).

Kebijakan ini tercantum pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 64. Bahwa sistem *outsourcing* merupakan penyediaan jasa tenaga kerja yang di mana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi atau kriteria yang sudah disepakati oleh para pihak (perusahaan dan penyedia jasa). Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk mempermudah pekerja mencari pekerjaan melalui jasa penyalur kerja. Sistem ini juga bermaksud untuk mengurangi biaya perusahaan dengan cara memberikan pekerjaan untuk para ahli saja, agar pekerjaan lebih efektif sehingga perusahaan akan lebih fokus dalam menjalani aktivitas pekerjaan yang pekerjaannya itu dipegang oleh para ahli dibidangnya.

Dengan kata lain perusahaan ingin menggefisiensikan tenaga kerja. Pada praktiknya, penerapan sistem *outsourcing* di perusahaan hanya memindahkan pekerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain dengan pekerjaan yang sama selama bertahun-

tahun. Untuk menghindari tuntutan hukum maka nama perusahaan dan manajemen diubah berkali-kali dengan pemilik modal yang sama. Selain itu, sistem *outsourcing* juga berdampak pada pekerja/buruh *outsourcing* itu sendiri. Mereka harus merasakan gaji di bawah upah minimum karena gajinya dipotong oleh penyedia jasa pekerja, tidak adanya tunjangan, tidak adanya asuransi, tidak adanya jaminan sosial, juga terjadinya pemotongan gaji. Kondisi yang seperti ini menyulut terjadinya PHK besar-besaran terhadap pekerja/buruh tetap dan mengganti sistem kontrak terhadap buruh.

Selanjutnya pekerja/buruh harus bergulat dengan masalah upah yang tiap tahun menjadi isu sentral terhadap gerakan buruh. Selama ini upah yang didapatkan pekerja/buruh tidak mampu menutupi kebutuhan sehari-hari bagi pekerja/buruh, dikarenakan kebutuhan pokok di Indonesia tiap tahun harganya meningkat seperti biaya sewa rumah, biaya makan, tagihan listrik yang setiap tahunnya naik, mereka juga harus memikirkan kelangsungan hidup. Itu semua terjadi karena kebijakan ekonomi politik pemerintah Indonesia dari zaman Orde Baru sampai saat ini posisi buruh hanya dijadikan komoditi, yang tenaganya digunakan tetapi buruh diberikan upah hanya sekedar untuk dapat makan saja.

Dari dua kasus di atas (*outsourcing* dan UMP), kelompok pekerja/buruh selalu merespons kebijakan dengan cara dan gayanya. Itu semua dilakukan karena kelompok pekerja/buruh mempunyai kepentingan yang harus dicapai. Seperti misalnya kelompok pekerja/buruh melakukan demonstrasi menuntut pemerintah agar kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah seperti sistem *outsourcing* dihapuskan, karena sistem itu membuat nasib pekerja/buruh dalam bekerja mengalami ketidakpastian dalam bekerja. Tidak hanya itu, kelompok pekerja/buruh juga harus berjuang mengatasi persoalan upah yang menjadi isu sentral perburuhan di Indonesia. Kepentingan dari kelompok pekerja/buruh adalah bagaimana pemerintah dapat merealisasikan tuntutan pekerja/buruh terkait upah. Karena selama ini menurut pekerja/buruh upah yang didapatnya belum lah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak bagi pekerja/buruh itu sendiri.

Semua protes atau tanggapan dari kelompok pekerja/buruh terangkum dalam sebuah keadaan ruang publik, di mana warga negara bebas menyampaikan pendapat. Sehingga memungkinkan kelompok pekerja/buruh dapat mengeluarkan pandangan, pendapat, kebutuhannya, menyampaikan kegelisahannya, dan kepentingan politiknya kepada pemerintah. Tidak dapat dipungkiri bahwa ruang publik merupakan prosedur komunikasi yang memungkinkan warga dapat menyatakan sikap, ruang publik juga dapat menciptakan nuansa atau kondisi yang memungkinkan warga dapat menggunakan argumen. Dari sinilah lahir sebuah himpunan kekuatan yang solid bagi warga negara (kelompok pekerja/buruh) agar dapat merespons segala keputusan atau kebijakan yang tidak rasional menurut mereka (Algifari, 2014).

Simpulan

Pembahasan mengenai *outsourcing* dalam UU Cipta Kerja menunjukkan dinamika yang kompleks antara upaya menciptakan iklim investasi yang kondusif dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Revisi terhadap ketentuan terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan penghapusan pasal-pasal *outsourcing* dalam UU Ketenagakerjaan menunjukkan adanya pergeseran pendekatan pemerintah terhadap sistem ketenagakerjaan nasional. Secara normatif, UU Cipta Kerja memberikan ruang perbaikan melalui jaminan perlindungan hak pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan penyedia tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 19.

Namun demikian, dari sisi yuridis dan sosial, kebijakan ini menuai tanggapan beragam, khususnya dari kelompok pekerja/buruh yang merasa sistem *outsourcing* menciptakan ketidakpastian kerja, upah yang tidak layak, serta minimnya jaminan sosial dan perlindungan hukum. Reaksi berupa negosiasi, unjuk rasa, hingga tekanan kebijakan menunjukkan bahwa kelompok buruh adalah aktor penting dalam ruang publik yang sah menyuarakan kepentingannya. Secara ideologis, UU Cipta Kerja diklaim sejalan dengan nilai-nilai Pancasila dan tujuan konstitusi, tetapi implementasinya tetap memerlukan regulasi turunan yang bijaksana agar mampu menyeimbangkan kebutuhan dunia usaha dan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, kolaborasi dan pengawasan yang kuat antara pemerintah, perusahaan, dan serikat pekerja menjadi kunci dalam menciptakan hubungan industrial yang adil dan berkelanjutan.

Referensi

- Algifari, U. (2014). *Buruh dan politik: studi tentang perjuangan Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) dan Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (KKASBI) dalam menuntut penghapusan sistem outsourcing dan kenaikan UMP DKI Jakarta tahun 2013*.
- Kususiyanah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(2), 42–59.
- Mustaqim, Y., Purnomo, M., Firmansyah, N. A., & Ningrum, N. P. (2021). Outsourcing dalam Perspektif Ekonomi Syariah. *Prosiding University Research Colloquium*, 00 SE-Articles), 487–493. <https://www.repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1713>
- Noviadana, H., Utami, T. K., & Mulyana, A. (2025). Peran Serikat Buruh Migran Indonesia Dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Migran Yang Menjadi Korban Eksploitasi dan Diskriminasi di Tempat Kerja. *Journal Customary Law*, 2(3), 13.
- Pratiwi, A. D., & Triwahyudi, P. (2019). Jaminan Perlindungan yang Berkeadilan bagi Tenaga Kerja Difabel Akibat Kecelakaan Kerja. *Bestuur*, 2(2), 66–75.
- Priambada, K., & Maharta, A. E. (2008). *Outsourcing versus serikat pekerja: an introduction to outsourcing*. Alihdaya Pub. <https://books.google.co.id/books?id=jRKqQwAACAAJ>

Republik Indonesia. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*.

Soekanto, S. (1986). *Pengantar penelitian hukum*. Universitas Indonesia Press.

Soekanto, S. (2007). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*.

Soetrisno, H. (1985). *Metodologi Reseach Jilid II*. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.

Surbakti, R. (1992). *Memahami ilmu politik*. Grasindo.

Tri, S. (2020). *Penerapan Outsourcing PT. Jawara*. Lppm Undaris Ungaran.

Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.