

## Pemanfaatan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing

Lalita Maida Listiyani Hanun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.  
e-mail: [2210611273@mahasiswa.upnvj.ac.id](mailto:2210611273@mahasiswa.upnvj.ac.id)

### Abstract:

*The application of the outsourcing system in assisting business activities has become a strategy that is considered efficient in the business world. The use of outsourced workers as helpers in doing the company's supporting work has efficiency so that the company can focus on its core work or production to the fullest. Even so, there are often violations and neglect committed by the company against workers, making workers experience exploitation and discrimination from the company. Outsourced workers are exploited by being worked on continuously as outsourced workers without regard to existing regulations and without regard to justice for workers. Discrimination is found in the clear differences in rights between permanent and outsourced workers, some of which violate the rules. The misrepresentation of the rules that occurs here makes workers realize the importance of a Work Agreement for the certainty of the rights and guarantees they will receive. The Work Agreement is one way for workers to avoid exploitation and discrimination in the world of work.*

### Abstrak:

Penerapan sistem outsourcing dalam membantu kegiatan berbisnis telah menjadi suatu strategi yang dianggap efisien dalam dunia usaha. Penggunaan pekerja outsourcing sebagai pembantu dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan penunjang perusahaan memiliki efisiensi agar perusahaan dapat terfokus pada pekerjaan inti atau produksinya secara maksimal. Meski begitu seringkali adanya pelanggaran dan pengabaian yang dilakukan perusahaan terhadap pekerja sehingga membuat pekerja mengalami eksploitasi serta diskriminasi dari perusahaan. Pekerja outsourcing dieksploitasi dengan dikerjakan secara terus-menerus sebagai outsourcing tanpa memperhatikan peraturan yang ada serta tanpa memperhatikan keadilan bagi pekerja. Diskriminasi terdapat dalam perbedaan-perbedaan hak yang jelas antara pekerja tetap dan outsourcing yang mana beberapa diantaranya menyalahi aturan. Penyalah aturan yang terjadi disini menyadarkan pentingnya akan Perjanjian Kerja atas kepastian pekerjaa terhadap hak dan jaminan yang akan diterimanya. Perjanjian Kerja ini menjadi salah satu cara untuk pekerja menghindari eksploitasi dan diskriminasi di dunia kerja.



<https://doi.org/10.5281/zenodo.12515397>

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## PENDAHULUAN

Dewasa ini, kita semakin mengetahui hal-hal mengenai persaingan dunia usaha yang terus-menerus semakin ketat. Dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat, pekerja dituntut untuk memiliki nilai yang lebih fleksibel dan efisien demi mencapai keuntungan dan hasil terbaik dalam berusaha. Salah satu cara yang digunakan pengusaha untuk memilih pekerja adalah dengan memilih pekerja outsourcing (alih daya). Outsourcing sendiri dapat diartikan sebagai suatu membeli sumber daya manusia dari pihak lain yang disetujui melalui perjanjian atau kontrak jangka panjang.<sup>1</sup> Istilah outsourcing belum benar-benar digunakan dalam undang-undang, meski begitu pengaturan mengenai outsourcing telah memiliki dasar hukumnya yaitu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Kepmenakertrans Nomor 101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh serta Kepmenakertrans Nomor 220/Men/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dalam undang-undang, yang dimaksud

<sup>1</sup> Royen, Uti Ilmu. 2009. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang). Universitas Diponegoro Semarang.

outsourcing dapat berupa pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja. Keduanya diatur dalam UU Nomor 13/2003 pada Pasal 65-66.<sup>2</sup> Pekerja Outsourcing pada dasarnya tidak terikat langsung kepada perusahaan yang mempekerjakannya. Pekerja Outsourcing justru terikat dengan perusahaan penyedia bukan yang menggunakan jasanya. Outsourcing sendiri telah ditetapkan jenis-jenisnya, yaitu adalah jenis-jenis pekerjaan yang hanya sebagai penunjang dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan tujuan awal dari outsourcing adalah agar perusahaan dapat terfokus dengan usahanya, sehingga mereka mengambil outsource sebagai pembantu dalam penunjang kegiatan berusahanya.

Seringkali terjadi di dunia usaha ini pengeksploitasian terhadap pekerja outsourcing. Seringkali hak-hak mereka diakali untuk dikurangi-kurangi agar dapat memberi keuntungan lebih terhadap perusahaan, entah dari perusahaan penyedia maupun perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja outsourcing. Ini menjadi suatu permasalahan yang nyata dalam dunia pekerja. Seharusnya menjadi pekerja outsourcing tidak perlu dikurangi hak-haknya yang mana akhirnya malah mengimbas kepada pihak pekerja. Pihak pekerja yang terpaksa mengiyakan dikarenakan kebutuhannya terhadap pekerjaan itu tidak seharusnya malah dipergunakan demi menguntungkan pihak perusahaan saja. Namun, seringkali perusahaan tidak perduli tentang hal itu. Mereka hanya berpikir bahwa jika pekerja tersebut mau menerima pekerjaan itu, itu berarti tidak masalah jika mereka menghilangkan hak-hak yang seharusnya menjadi milik pekerja.

Ketidakadilan-ketidakadilan ini lah yang membuat pekerja harus memperhatikan lebih dalam dan rinci terhadap perjanjian-perjanjian kerja yang akan ia setujui. Dalam perjanjian kerja terdapat banyak sekali informasi-informasi mengenai hak-hak dan kewajiban baik dari pihak pekerja maupun pihak perusahaan. Pekerja haruslah menelaah dengan seksama perjanjian kerja tersebut agar dapat digunakan untuk melindungi hak-haknya sebagai pekerja dan bukannya malah mengeksploitasi diri mereka sendiri.

Meskipun aturan mengenai perlindungan terhadap pekerja outsourcing telah ditetapkan dan telah diatur dalam Undang-Undang, namun masih sering kita lihat pelanggaran-pelanggarannya di dunia nyata. Perusahaan tidak melakukan hal-hal sebagaimana yang diharuskan dalam mempekerjakan pekerja outsourcing. Beberapa justru mempekerjakan pekerja outsourcing diluar jenis-jenis pekerjaan yang merupakan penunjang, dalam arti lain mereka menggunakan pekerja outsourcing untuk melakukan pekerjaan inti dalam berbisnis di perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan persetujuan berdasarkan perjanjian yang telah ada.

Perjanjian adalah buah dari kesepakatan dua belah pihak. Maka dari itu, kedua belah pihak harus memastikan hak dan kewajibannya telah sesuai dan tidak akan merugikan diri mereka sendiri. Sebagai pekerja, sangat harus diperhatikan perjanjian kerja yang akan disetujui olehnya agar tidak dieksploitasi oleh perusahaan secara semena-mena.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan studi literatur membaca berbagai penelitian dan sumber-sumber bacaan terkait apa yang terjadi kepada pekerja outsourcing di dunia nyata beserta analisis berdasarkan undang-undang yang ada yang sebenarnya telah mengatur hak-hak dari pekerja outsourcing ini, meski dalam kenyataannya tidak benar-benar terwujud atau diterapkan. Sumber-sumber data dari penelitian ini tentunya datang dari jurnal-jurnal terdahulu, beserta penelitian semacamnya, juga bersumber dari peraturan perundang-undangan serta berita-berita yang mengenai outsourcing yang terjadi di Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Eksplorasi Pekerja Outsourcing**

Menjadi salah satu strategi berbisnis yang marak digunakan saat ini, namun outsourcing tidak lepas dari pandangan buruk masyarakat. Hal ini dikarenakan seringnya ditemukan sebuah tindakan eksploitasi oleh perusahaan-perusahaan terhadap pekerja outsourcing. Misalnya saja, dalam suatu pengerjaan yang sama pekerja outsourcing dapat memperoleh upah yang lebih sedikit dibanding

<sup>2</sup> Ibid.

pekerja tetap di perusahaan tersebut. Ini adalah satu dari banyak hal yang membuat perlakuan diskriminasi menjadi tinggi bagi para pekerja outsourcing. Diskriminasi ini tidak hanya diterima bagi para pekerja outsourcing dari perusahaan saja, melainkan juga mereka terima dari masyarakat terutama dalam lingkungan pekerjaan mereka antara pekerja lainnya yang bukan merupakan pekerja berstatus outsourcing.

Bentuk eksploitasi terhadap pekerja outsourcing yang sering ditemukan adalah penyalahan pembaruan perjanjian kerja. Seperti yang diketahui, bahwa setiap pekerja sebelum menjalankan suatu pekerjaan akan melakukan perjanjian terlebih dahulu dengan perusahaan yang membutuhkannya. Begitu juga bagi pekerja outsourcing, mereka akan melakukan perjanjian kerja terlebih dahulu. Namun, perusahaan mencari celah untuk mengeksploitasi pekerja outsourcing yang cenderung memiliki upah yang rendah dibanding pekerja lainnya ini. Pekerja outsourcing seringkali diberikan kontrak kerja yang mana terus-terusan diperbaharui hingga berkali-kali. Contoh yang sering terjadi adalah ketika pekerja yang berawal sebagai pekerja kontrak disuatu perusahaan telah habis masa kontraknya. Maka, perusahaan tersebut akan meminta pekerja untuk malar melalui perusahaan outsourcing, dan ketika kontrak dengan perusahaan outsourcing habis, perusahaan yang pertama akan meminta pekerja untuk melamar melalui perusahaan outsourcing yang lain. Pola ini terus terjadi sehingga satu pekerja bisa dikontrak berkali-kali oleh perusahaan yang sama. Ini merupakan suatu bentuk eksploitasi, karena pekerja seharusnya hanya dapat diperbaharui perjanjian kerjanya sebanyak dua kali dengan total bekerja selama maksimal 5 tahun sebagai pekerja outsourcing. Setelahnya pekerja dapat melakukan perjanjian kerja kembali dengan perusahaan namun sebagai karyawan tetap dan bukan karyawan kontrak lagi. Namun, perusahaan memilih untuk mempekerjakan buruh melalui perusahaan outsourcing lain, dengan cara ini perusahaan dapat mengambil celah untuk memanfaatkan pekerja outsourcing agar mendapatkan sumber daya manusia dengan membayar upah yang lebih rendah dari yang seharusnya.<sup>3</sup>

Eksploitasi terhadap pekerja outsourcing hingga kini masih marak terjadi. Alih-alih mendapatkan lapangan pekerjaan, yang terjadi di dunia pekerja justru bentuk suatu rotasi pekerjaan. Pertimbangan akan mengontrak pekerja outsourcing tentunya tidak hanya dikarenakan upahnya yang lebih rendah dari pekerja tetap. Terdapat banyak hak-hak yang berbeda didapatkan antara pekerja tetap dengan pekerja outsourcing. Perbedaan ini membuat keinginan perusahaan untuk lebih menjalin kontrak dengan pekerja outsourcing daripada pekerja tetap karena dengan begitu, maka tanggung jawab dari perusahaanpun akan lebih sedikit kepada para buruhnya. Ini karena pekerja outsourcing lebih memiliki sedikit hak daripada pekerja tetap dan membuat perusahaan tidak perlu memenuhi hak-hak yang seharusnya diberikan jika buruh yang digunakan adalah pekerja tetap.

Penyimpangan terhadap outsourcing tidak hanya sampai disitu saja. Outsourcing seharusnya hanya dapat diterapkan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang bersifat menunjang perusahaan saja, yang mana itu berarti bahwa pekerja outsourcing tidak dipekerjakan untuk terlibat dalam produksi secara langsung. Meski begitu di kenyataannya, bahkan sampai pekerjaan-pekerjaan inti pun sering kali digunakan pekerja outsourcing oleh perusahaan.<sup>4</sup> Ini merupakan akal-akalan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja dengan mengeluarkan biaya yang lebih rendah. Perusahaan kini tidak memanfaatkan sistem outsourcing sebagai suatu strategi berbisnis yang efisien lagi, melainkan sebagai suatu ladang pengeksploitasian para buruh.

### **Diskriminasi terhadap pekerja outsourcing**

Diskriminasi terhadap pekerja outsourcing menjadi salah satu sebab beserta akibat dari pengeksploitasian terhadap pekerja outsourcing. Terhadap upah pokok saja, rata-rata pekerja outsourcing mendapat upah 17% lebih rendah dari pekerja tetap. Diskriminasi atas upah pekerja outsourcing bahkan mencapai 26% lebih rendah upah totalnya dibanding pekerja tetap.<sup>5</sup> Diskriminasi terhadap upah ini sebenarnya sangatkah bertentangan dengan peraturan HAM yang berlaku di negara ini. UU HAM Pasal 38 ayat 3 (UU No. 39/1999) telah jelas menyatakan bahwa setiap pekerja yang

<sup>3</sup> Herawati, Rina. 2010. Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai. Yayasan Akatiga. Bandung.

<sup>4</sup> Londa, Angelina. 2016. Konstruksi Sosial Pekerjaan Outsourcing Di Kalangan Buruh Pertambangan Di Bontang. Jurnal Penelitian Universitas Airlangga.

<sup>5</sup> Tjandraningsih I., Herawati R., dan Suhadmadi. 2010. Diskriminatif Dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh Di Sektor Industri Metal Di Indonesia. Yayasan Akatiga. Bandung.

dalam hal melakukan pekerjaan yang sama berhak untuk mendapatkan upah yang sama pula. Ini tidak sesuai dengan kenyataan bagi pekerja outsourcing.<sup>6</sup> Mereka telah menjalankan tugasnya dengan sesuai dan sama porsinya dengan pekerja tetap, namun perbedaan upah dan hak-hak lainnya terlihat jelas mereka terima.

Tindakan diskriminasi yang diterima pekerja outsourcing tidak hanya itu saja. Pada umumnya juga terdapat diskriminasi terkait usia dan status perkawinan yang dimiliki buruh tersebut. Demi menjaga efisiensi yang hendak dicapai, angka umur pelamar outsourcing dapat terbilang didominasi oleh buruh dengan umur yang muda. Sementara pekerja-pekerja tua tidak terlalu banyak untuk dikerjakan pada umumnya. Status dari perkawinan buruh juga menjadi pertimbangan perusahaan untuk menentukan layak tidaknya untuk diterima. Pekerja dengan status lajang dianggap memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada pekerja yang sudah kawin.

Kesenjangan hak dan perilaku yang diterima antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing juga dapat menghadirkan diskriminasi lain yang mungkin datangnya bukan dari perusahaan itu sendiri, melainkan dari lingkungan para pekerjanya. Para pekerja dengan privilege yang lebih tinggi, yaitu para pekerja tetap bisa saja merasa lebih unggul dan berada di atas para pekerja outsourcing. Dari rasa unggul bisa memunculkan diskriminasi dari pekerja tetap terhadap outsourcing. Pekerja outsourcing bisa saja tidak dianggap sebagai salah satu pekerja juga yang sama-sama menjalankan tugas di pekerjaan yang sama. Mereka mungkin tidak diberikan hak-hak yang sama dengan pekerja lainnya. Seperti tidak diperolehkannya pekerja outsourcing untuk terlibat dalam komunitas para buruh baik secara langsung maupun tidak langsung, yang mana membuat suara dari pekerja outsourcing tidak terlalu berpengaruh dalam lingkungan bekerja.

### **Pemanfaatan Perjanjian Kerja Sebagai Perlindungan Terhadap Pekerja Outsourcing**

Perjanjian adalah bentuk pernyataan oleh kedua belah pihak untuk menyanggupi kewajiban yang telah disepakati. Perjanjian kerja dapat didefinisikan sebagai suatu aturan yang secara tulisan maupun lisan berisikan mengenai hubungan kerja, yang mengatur terkait hak dan kewajiban kedua belah pihak.<sup>7</sup> Perjanjian kerja sendiri terbagi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (digunakan kepada karyawan tetap). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu lah yang digunakan kepada para pekerja outsourcing. Perjanjian kerja ini hanya berlaku untuk beberapa waktu saja dan diperlukan adanya pembaruan perjanjian kerja jika perusahaan masih menginginkan untuk mempekerjakan karyawan tersebut.

Perjanjian kerja sebagai sebuah kesepakatan awal yang dilakukan pada masa sebelum bekerja haruslah diperhatikan dengan baik oleh para pekerja. Terutama bagi pekerja outsourcing, haruslah diperhatikan hak-haknya telah sesuai dengan jaminan-jaminan yang dibutuhkan buruh dari suatu pekerjaan. Dalam perjanjian kerja haruslah berisi mengenai deskripsi terkait pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, tempat, jangka waktu, hingga kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi pekerja. Tidak hanya itu saja, dalam perjanjian kerja juga harus memuat hak-hak yang akan diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja.<sup>8</sup> Hak-hak beserta jaminan ini harus diperhatikan agar pekerja mendapatkan yang sesuai dan seharusnya. Begitu juga dengan kewajiban dalam pekerja harus ditelaah sebelum menyetujui untuk menilai bahwa tidak adanya tanda-tanda pengeksploitasian yang akan dilakukan perusahaan terhadap buruhnya.

Pasal 88 ayat 3 UU Ketenagakerjaan telah menjabarkan upah-upah yang harus diberikan kepada buruh.<sup>9</sup> Sebagai pekerja harus diperhatikan dalam perjanjian kerja bahwa perusahaan bersedia untuk memenuhi kewajibannya dalam pemberian upah yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Pemenuhan upah-upah tersebut sebagai bentuk perwujudan Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa warga berhak atas pekerjaan penghidupan yang layak.<sup>10</sup>

Selain pengupahan juga diperlukan adanya jaminan-jaminan bagi pekerja. Pengaturan mengenai kewajiban perusahaan untuk memenuhi jaminan para pekerja telah diatur secara rinci dalam

<sup>6</sup> Nafi'ah R.U, dan Gunarto G. 2020. Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003. *Ferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)* 3. Universitas Islam Sultan Agung.

<sup>7</sup> Farida, Ike. 2019. *Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Sinar Grafika. Jakarta Timur.

<sup>8</sup> Putra, Critoforus V.A. 2017. Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. *Kertha Patrika* Volume 39, Nomor 1.

<sup>9</sup> I Wayan Artana. (2020). Peran Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Di Pt. Bali Dana Sejahtera Oleh Pt. Bpd Bali. *Kerta Dyatmika*, 17(1), 11-20. <https://doi.org/10.46650/kd.17.1.813.11-20>

<sup>10</sup> Ibid.

Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pekerja haruslah diberikan jaminan-jaminan tersebut agar memunculkan perasaan aman yang memang sudah menjadi hak milik para pekerja tersebut.

Rasa aman perlu untuk diperhatikan kejelasannya bagi pekerja sebelum menerima pekerjaan. Faktor rasa aman tidak hanya berasal dari jaminan-jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan. Namun juga melalui situasi kerja dan kecemasan.<sup>11</sup> Kedua hal ini dapat dinilai berdasarkan keadaan lingkungan pekerjaan, fasilitas-fasilitas yang berada atau diberikan oleh tempat kerja, serta budaya kerja yang terjadi dalam lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Hal-hal ini perlu diperhatikan dengan menelaah baik-baik isi dari perjanjian kerja. Demikian juga terkait promosi, alangkah baiknya pekerja memperhatikan hal tersebut perjanjian kerja atau paling tidak mempertanyakannya kesempatan terkait promosi.

Dengan memaksimalkan Perjanjian Kerja dengan hal-hal di atas, berkemungkinan besar untuk mengurangi tindak eksploitasi dan diskriminasi yang diterima buruh outsourcing dalam lingkup pekerjaan. Pada dasarnya baik pekerja outsourcing maupun pekerja tetap haruslah untuk dijaga dan dilindungi hak-haknya sebagai pekerja. Perusahaan seharusnya dapat menjamin hal-hal tersebut dalam perjanjian kerja untuk melindungi serta menghargai pekerjanya.

## **SIMPULAN**

Pekerja Outsourcing sebagai para pekerja yang di kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sering sekali diabaikan hak-haknya. Maraknya tindakan eksploitasi yang digunakan perusahaan untuk memanfaatkan tenaga kerja dari para pekerja outsourcing. Ini demi mewujudkan idelisme efisiensi yang tidak berkeadilan kepada para pekerja. Perusahaan menerapkan strategi outsourcing demi efisiensi, kemudian memanfaatkannya dengan mengurangi hak-haknya serta memonopoli sang pekerja tanpa ada niatan untuk mengangkatnya menjadi pekerja tetap.

Diskriminasi juga dapat dirasakan oleh pekerja outsourcing yang mana terdapat perbedaan perlakuan yang diterima oleh pekerja tetap dan outsourcing. Ini membuat adanya kesenjangan dalam lingkungan kerja antara pekerja. Dengan ini, kehadiran Perjanjian Kerja perlu untuk diperhatikan dengan seksama. Komitmen perusahaan terhadap pemenuhan hak dan jaminan pekerja haruslah diperhatikan. Pekerja dapat mengurangi kemungkinan untuk dieksploitasi dan mendapatkan tindakan diskriminasi dari lingkungan kerja dengan memanfaatkan Perjanjian Kerja yang telah diperbincangkan dalam masa sebelum bekerja.

## **SARAN**

Kepada para pekerja outsourcing sangat disarankan untuk melihat dan mempelajari baik-baik Perjanjian Kerja yang diberikan oleh perusahaan sebelum menyetujuinya. Perjanjian tersebut harus diperhatikan pemenuhan hak dan jaminannya serta informasi-informasi terkait pekerjaan agar terhindar dari eksploitasi. Selain kepada para pekerja, juga diharapkan pemerintah dan penegak hukum dapat dengan tegas mengawasi perusahaan-perusahaan agar memenuhi kehidupan yang layak bagi para pekerja.

## **REFERENSI**

- Royen, Uti Ilmu. 2009. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/ Buruh Outsourcing (Studi Kasus Di Kabupaten Ketapang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Herawati, Rina. 2010. *Kontrak Dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. Yayasan Akatiga. Bandung.
- Londa, Angelina. 2016. *Konstruksi Sosial Pekerjaan Outsourcing Di Kalangan Buruh Pertambangan Di Bontang*. Jurnal Penelitian Universitas Airlangga.
- Tjandraningsih I., Herawati R., Dan Suhadmadi. 2010. *Diskriminatif Dan Eksploitatif Praktek Kerja Kontrak Dan Outsourcing Buruh Di Sektor Industri Metal Di Indonesia*. Yayasan Akatiga. Bandung.

---

<sup>11</sup> Torianto, Amelita. 2015. *Rasa Aman Pekerja Outsourcing (Studi Fenomenologi Pekerja Outsourcing Di Surabaya)*. Agora Vol 3, No. 2, (2015).



- Nafi'ah R.U, Dan Gunarto G. 2020. Tinjauan Yuridis Terhadap Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003. Ferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (Kimu) 3. Universitas Islam Sultan Agung.
- Farida, Ike. 2019. Perjanjian Perburuhan: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Outsourcing. Sinar Grafika. Jakarta Timur.
- Putra, Critoforus Va. 2017. Urgensi Klausula Definisi Dalam Perjanjian Kerja. Kertha Patrika Volume 39, Nomor 1.
- I Wayan Artana. (2020). Peran Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Outsourcing Di Pt. Bali Dana Sejahtera Oleh Pt. Bpd Bali. *Kerta Dyatmika*, 17(1), 11-20. <https://doi.org/10.46650/Kd.17.1.813.11-20>
- Torianto, Amelita. 2015. Rasa Aman Pekerja Outsourcing (Studi Fenomenologi Pekerja Outsourcing Di Surabaya). *Agora* Vol 3, No. 2, (2015).