



## Efektivitas Perlindungan Atas Upah Sebagai Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Batam

### *The Effectiveness of Wage Protection as a Right of Outsourced Labor in Batam City*

Shelvi Rusdiana, Febri Jaya & Evlyn Grace Simatupang\*

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Internasional Batam, Indonesia

#### Abstrak

*Outsourcing* merupakan praktek dalam dunia bisnis yang muncul sejak akhir 80an dan menjadi strategi utama bisnis dalam iklim kompetisi yang semakin ketat. Didefinisikan sebagai sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan atau memborongkan kegiatan usaha ke pihak ketiga, tujuan utama dan terutama melakukan *outsourcing* adalah untuk menghemat biaya produksi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui efektivitas perlindungan atas upah hak tenaga kerja *outsourcing* di Batam dan untuk mengetahui bagaimana buruh *outsourcing* dalam prakteknya di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum atas upah sebagai tenaga kerja khususnya perlindungan hak-hak t *outsourcing* di Batam belum optimal atau efektif. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya tenaga kerja *outsourcing* yang tidak mendapatkan haknya terutama tidak mendapatkan gaji yang layak. tenaga kerja *outsourcing* telah menciptakan kondisi kerja yang eksploitatif, diskriminatif, degradatif dan fragmentatif serta efektif untuk melemahkan kekuatan serikat buruh. Situasi semacam itu perlu diperbaiki agar terjadi keseimbangan terpenuhinya kepentingan buruh, pengusaha dan pemerintah. Pemerintah adalah aktor utama yang harus berperan dalam menciptakan keseimbangan tersebut. Faktor regulasi dalam bentuk UU dan peraturan yang dibuat bersifat sangat terbuka untuk keragaman tafsiran, penegakan hukum yang amat lemah, minimnya mutu dan jumlah aparat disnakertrans, tidak seimbang posisi tawar serikat terhadap pengusaha. Kondisi penting lain yang juga menyebabkan kerugian buruh adalah belum ditetapkannya jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua sebagai alat untuk melindungi buruh *outsourcing*.

**Kata Kunci:** Perlindungan Upah; Tenaga Kerja; Outsourcing; Kota Batam

#### Abstract

*Outsourcing* is a practice in the business world that has emerged since the late 80s and has become the main business strategy in a climate of increasingly fierce competition. Defined as a process of outsourcing or moving or buying up business activities to third parties, the main and foremost purpose of outsourcing is to save production costs. The purpose of this study is to determine the effectiveness of wage protection for outsourced labor rights in Batam and to find out how outsourced labor in practice in the field. This research uses empirical legal research methods using qualitative descriptive research types. The results of this study show that legal protection of wages as labor, especially the protection of the rights of outsourced labors in Batam, has not been optimal or effective. This is evidenced by the large number of outsourced labor workers who do not get their rights, especially not getting a decent salary. Outsourcing labor has created exploitative, discriminatory, degradative and fragmentative working conditions and is effective at weakening the power of trade unions. Such a situation needs to be corrected so that there is a balance between the interests of workers, employers and the government. The government is the main actor that must play a role in creating this balance. Regulatory factors in the form of laws and regulations made are very open to diversity of interpretations, very weak law enforcement, lack of quality and number of officers disnakertrans, unbalanced bargaining position of unions against employers. Another important condition that also causes labor losses is the lack of health insurance, work injury insurance, retirement insurance, old age insurance have not been established as tools to safeguard outsourced labors.

**Keywords:** Wage protection; Workforce; Outsourcing; Batam City

**How to Cite:** Rusdiana, S., Jaya, F., & Simatupang, E.G., (2023). Efektivitas Perlindungan Atas Upah Sebagai Hak Tenaga Kerja *Outsourcing* di Kota Batam. *ARBITER: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 5(2) 2023: 285-297,

\*E-mail: [2051007.evlyn@uib.edu](mailto:2051007.evlyn@uib.edu)

ISSN 2550-1305 (Online)



## PENDAHULUAN

*Outsourcing* merupakan praktek ketenagakerjaan dalam dunia bisnis yang muncul sejak akhir periode 80an dan menjadi strategi utama bisnis dalam persaingan yang semakin ketat. *Outsourcing* didefinisikan sebagai sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan atau memborongkan kegiatan usaha ke pihak ketiga, tujuan utama melakukan *outsourcing* adalah untuk menghemat biaya produksi. Pada prinsipnya, sistem *outsourcing* telah dilegalkan melalui UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan keputusan/peraturan menteri sebagai penjabarannya. Praktek *Outsourcing* buruh merupakan wujud dari *Labor Market Flexibility* yang diterapkan untuk menekan biaya tenaga kerja, mengurangi pekerja tetap, memaksimalkan fleksibilitas, menggeser resiko berusaha kepada buruh serta mematahkan kekuatan serikat buruh. Fenomena ini perlu dipahami karena tidak hanya membawa dampak bagi buruh dan serikatnya, tetapi juga membawa implikasi lebih luas terhadap permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan dan sosial (Wright, 2019).

Persoalan sistem kerja *outsourcing* telah menjadi prioritas agenda serikat buruh di Indonesia untuk diatasi bersama dengan dua pokok persoalan lain, yakni sistem jaminan sosial dan kelayakan upah. Meskipun *outsourcing* bukan hal baru, akan tetapi secara nyata praktek ini terus meningkat dan meluas sejak disahkan melalui UU 13/2003. Indikator utama meluasnya praktek sistem ini adalah berkurangnya jumlah buruh tetap dalam perusahaan dan semakin banyaknya penggunaan buruh tidak tetap (*Outsourcing*). Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tidak secara tegas mendefinisikan istilah *outsourcing* sebagai bagian dari pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Sebagaimana dinyatakan dalam (Suyanto & Nugroho, 2003).

Peraturan mengenai kontrak dan *outsourcing* buruh telah memunculkan pemain baru dalam hubungan buruh-majikan dan menjadikan hubungan tersebut menjadi rumit. Pemain baru itu adalah perusahaan atau agen penyalur jasa tenaga kerja. Selain itu praktek kerja kontrak dan *outsourcing* telah menciptakan kondisi kerja yang diskriminatif, eksploitatif, degradatif dan fragmentatif. Praktek hubungan kerja *outsourcing* menjadi praktek umum segera setelah disahkannya UU no. 13/2003. *Outsourcing* buruh telah memunculkan pihak ketiga yang menjadi perantara hubungan antara buruh dengan majikan, yakni perusahaan atau agen penyalur jasa pekerja atau disebut dengan PPJP. Di samping itu, *outsourcing* buruh menimbulkan dualisme hubungan kerja antara buruh dengan PPJP dan perusahaan yang mempekerjakannya terkait hal-hal administrasi dan pemenuhan kesejahteraan serta pemenuhan hak buruh oleh perusahaan tempatnya bekerja (Arthurs, 1900).

Pemberian perlindungan hukum kepada pekerja perlu diupayakan, khususnya buruh, pemerintah harus membuat peraturan untuk membuat perlindungan hukum menjadi legal. Perlindungan hak-hak pekerja dijamin oleh Pasal 27(2), 28D(1), 28D(2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945). Pasal tersebut menekankan pentingnya hak atas pekerjaan dan dilindungi oleh konstitusi. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan 6 UU No. 13/2003. Pasal 5 menyatakan bahwa “setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi”. Selanjutnya Pasal 6 menegaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh majikan”. Jadi pada hakekatnya tenaga kerja mempunyai status baik secara hukum maupun sosial ekonomi (Hao & Li, 2020).

Namun dalam prakteknya perlindungan hukum atas upah sebagai tenaga kerja khususnya perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* di Batam belum optimal atau efektif. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pekerja buruh *outsourcing* yang tidak mendapatkan haknya terutama tidak mendapatkan gaji yang layak. Para pekerja *outsourcing* mendapatkan gaji jauh dari upah minimum, tidak ada uang transport, uang shift, penempatan kerja yang tidak sesuai

dengan peraturan yang ada, pemotongan upah dan lain sebagainya. Padahal, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia kreatif dalam hal akses upah antara laki-laki dan perempuan, dengan harapan tidak ada perbedaan gender dan kesetaraan kualitas kerja, sebagaimana Pasal 23(2) Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Hak mengatur bahwa setiap orang yang tidak memiliki perbedaan berhak atas upah yang sama untuk pekerjaan yang sama (Ebisui, 2012).

Praktek *outsourcing* yang ditemukan dalam penelitian ini mencerminkan esensi yang lebih merugikan buruh dan menguntungkan perusahaan. Kondisi yang merugikan buruh semakin dimungkinkan karena (1) arah kebijakan pemerintah yang berorientasi pada investasi dan melonggarkan prinsip dan mekanisme melindungi buruh; (2) faktor regulasi dalam bentuk UU dan peraturan yang dibuat bersifat sangat terbuka untuk keragaman tafsiran, (3) penegakan hukum yang amat lemah, (4) minimnya mutu dan jumlah aparat disnakertrans dan (5) ketidakseimbangan posisi tawar antara serikat buruh dengan perusahaan. Isu-isu tersebut tidak lepas dari kondisi selain ketenagakerjaan yang mempengaruhinya, seperti kondisi ekonomi, politik dan pemerintahan. Di tingkat lokal, misalnya di Kota Batam pada tahun 2014, terdapat 270 kasus rincian: 170 kasus pemutusan hubungan kerja (PHK), 13 kasus sengketa hak dan 59 kasus konflik kepentingan (Dinas Tenaga Kerja Batam, 2014) (Grimshaw et al., 2015).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh: (1) Arsala Rifki, Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran (2020), dengan judul "*Kedudukan Outsourcing Marketing Terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Bank Mandiri Cabang Alun-Alun Bandung Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*". (2) Galih Satria, Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan, dengan judul "*Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Buruh Outsourcing PT Stanli Trijaya Mandiri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badang Penyelenggaraan Jaminan Sosial*".

Perbedaan penelitian ini dengan yang sebelumnya terletak pada variabel intervening dimana hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati. *Pertama*, skripsi yang ditulis oleh Arsala Rifki lebih membahas mengenai kedudukan pekerja *outsourcing* jenis *Marketing* di salah satu BUMN di Kota Bandung dan dapat disimpulkan dalam penelitiannya menggambarkan ketidaksinkronan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan ketentuan UU No. 13/2003. *Kedua*, skripsi dari Galih Satria lebih fokus kepada perlindungan sosial (BPJS) buruh *outsourcing* di salah satu pabrik di Kabupaten Badung dan secara spesifik, mengarah pada mekanisme pemberian BPJS oleh pihak perusahaan swasta industri manufaktur kepada pekerja *outsourcing* disana yaitu operator, supir dan petugas kebersihan. Namun, terdapat kesamaan dengan mengangkat hak-hak *outsourcing* secara umum dan upaya yang perlu dilakukan oleh pemerintah dalam penegakan hukum terhadap para pekerja *outsourcing*.

Tujuan dari pada penelitian ini pada dasarnya untuk mengetahui seberapa efektifnya perlindungan tentang upah tenaga kerja *outsourcing* yang objeknya terletak di Kota Batam yang mana ini juga berkaitan dengan kesejahteraan para tenaga kerja *outsourcing* yang bekerja di Kota Batam. Oleh karena itu, dari hasil uraian pada latar belakang yang telah dipaparkan diatas berkaitan dengan judul yang penulis ingin analisa, penelitian ini memiliki tujuan, yaitu untuk mengetahui seberapa efektifnya Undang-Undang ketenagakerjaan demi melindungi upah para tenaga kerja *outsourcing* terkhususnya di Kota Batam, untuk mengetahui sejauh mana hak dan kesejahteraan para tenaga kerja *outsourcing* atas pengupahan yang diberikan kepada *tenaga outsourcing* yang ada di Kota Batam.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan menggunakan jenis pendekatan Fakta (*The Fact Approach*) serta pendekatan Undang-Undang (*The Statute Approach*). Metode penelitian ini dipilih untuk mengetahui kesenjangan yang terjadi

pada masyarakat atau di lapangan. Kesenjangan yang diartikan adalah antara norma dengan kenyataan yang mengalami kesenjangan di lapangan. Metode penelitian ini dipilih dikarenakan untuk mengetahui keadaan yang secara langsung kenyataan di lapangan khususnya terkait pelaksanaan perlindungan atas upah sebagai hak tenaga kerja *Outsourcing* di kota batam. kemudian ditarik suatu kajian apakah hukum telah berjalan efektif Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok (FGD) dengan narasumber yang dianggap mewakili pekerja, pengusaha, dan pemerintah di Kota Batam. Data sekunder diperoleh melalui *literature review*, laporan-laporan dari tema penelitian, undang-undang dan dari jurnal. Data lapangan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, yaitu memaparkan kondisi dengan melihat fenomena yang terjadi di lapangan. Adapun jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif yaitu data yang tidak dapat dihitung atau bukan berupa angka yang diperoleh dari hasil interview dengan pimpinan dan karyawan lain dalam instansi serta informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas (Sugiyono, 2018).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Praktik *outsourcing* yang dijalankan di Kota Batam sangat bervariasi, baik dari sisi perjanjian hak yang diterima serta pengusaha yang menjalankan maupun dari sisi upah. Dari hasil penelitian di Kota Batam, salah satu informan justru menyebutkan bahwa pengusaha lokal yang tidak tertib dalam menjalankan kesepakatan perjanjian kerja *Outsourcing*. Perusahaan pemesan, dalam hal ini perusahaan modal asing, mengalokasikan upah Rp.30.000,- per jam untuk buruhnya. Namun setelah di subkontrakkan upah tersebut tinggal Rp.17.000,- per jam. Hal itu menunjukkan jumlah upah yang turun drastis meskipun jika dikalikan dengan jumlah jam kerja, secara nominal masih di atas UMK Kota Batam. UMK Kota Batam pada tahun 2022 sebesar Rp. 4.186.359,- tetapi jatuhnya upah ini menjadi ganjalan dalam hubungan kerja *outsourcing* di Kota Batam. Temuan lain dari penelitian di Kota Batam menunjukkan, ada perusahaan kabur dan hingga dua tahun tidak membayar upahnya, sehingga menjadi salah satu alasan tingkat kepercayaan pekerja terhadap pengusaha menjadi rendah, mengakibatkan pengaruh negatif perspektif pekerja *outsourcing*. Fenomena praktik *outsourcing* menjadi bagian tidak terpisahkan dari industri galangan kapal, karena industrinya bersifat borongan dan tergantung pada pemesanan, sehingga jangka waktu hubungan kerja juga telah ditetapkan (Sivananthiran, 2009).

Responden buruh dalam penelitian ini 39,8% perempuan dan 60,2% laki-laki dengan status lajang (51,2%). Sebagian besar (82,8%) berusia kurang dari 35 tahun dengan 34,1% berusia kurang dari 25 tahun dan 48,7% berusia antara 25-34 tahun. Sebaran buruh berdasarkan kelompok umur per wilayah penelitian memperlihatkan kecenderungan yang berbeda. Dari sisi pendidikan, sebagian besar (86,30%) responden berpendidikan tamat SMU/SMK. Seperti halnya variabel umur, komposisi buruh berdasarkan tingkat pendidikan juga bervariasi, diantaranya 93,2% responden lulus SMU/SMK dan hanya 1,9% yang pendidikannya di bawah SMA. Masa kerja responden di perusahaan tempat kerjanya sekarang, 27,7% bermasa kerja 1-12 bulan, 23,2 % bermasa kerja 1-3 tahun, 38% bermasa kerja 5 tahun ke atas (Miyamoto, 2011).



Gambar 1. Status Hubungan Kerja di Perusahaan  
Sumber: Hasil Survey

Penelitian ini juga menemukan bahwa 83,8% buruh dalam studi ini adalah operator dengan status hubungan kerja yang beragam (tetap, kontrak dan *outsourcing*).



Gambar 2. Jabatan Buruh di Perusahaan  
Sumber: Hasil Survey

Bila dilihat berdasarkan komposisi gendernya, perempuan yang status hubungan kerjanya tidak tetap lebih besar (71,0%) dibandingkan laki-laki (53,9%). Berdasarkan tingkat pendidikan, persentase terbesar buruh yang status hubungannya tidak tetap berpendidikan tidak tamat SD dan SMU/SMK. Dari 249 perusahaan dalam penelitian ini, 82,3% berlokasi di dalam kawasan industri dan lainnya di luar kawasan industri. Dengan mempekerjakan buruh *outsourcing*, hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan pengguna dialihkan kepada agen/perusahaan penyalur yang dikenal sebagai Perusahaan Penyalur Jasa Pekerja (selanjutnya disebut dengan PPJP). Perusahaan pengguna mengikat kontrak dengan PPJP untuk merekrut dan mengelola buruh *outsourcing*. Di lokasi penelitian teridentifikasi 67 PPJP. PPJP dalam studi ini 90,7% berbadan hukum PT, yayasan dan koperasi, dan sisanya adalah perorangan. Di Batam hingga April 2022 terdaftar 56 PPJP, jumlah yang terdaftar tidak sama dengan jumlah yang beroperasi karena jumlah PPJP yang beroperasi bisa lebih banyak dengan adanya PPJP ilegal yang tidak mendaftarkan dan PPJP yang terdaftar di Disnakertrans (Amin, 2021).

KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh dengan jelas mengatur bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/ Buruh harus berbadan hukum. Sekalipun demikian, informasi dari berbagai sumber dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam prakteknya, banyak PPJP yang beroperasi tanpa badan hukum. PPJP semacam itu terutama beroperasi di daerah galangan kapal Tanjung Uncang, kota Batam Kepulauan Riau (O'Rourke, 2003).

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ada beragam jenis pengerah tenaga kerja di semua lokasi penelitian. Berbagai tingkat dan bidang pekerjaan/keahlian tersebut mempengaruhi bentuk hubungan kerja antara perusahaan pengguna, PPJP dan buruh/tenaga kerja yang disalurkan. Secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) bentuk. *Pertama*, PPJP hanya melakukan fungsi rekrutmen dan menyalurkan tenaga kerja ke perusahaan pengguna,

selanjutnya tenaga kerja yang bersangkutan mengikat hubungan kerja langsung dengan perusahaan pengguna. *Kedua*, PPJP melakukan fungsi rekrutmen dan fungsi administrasi ketenagakerjaan sehingga hubungan kerja buruh adalah dengan PPJP. Dalam prakteknya, biasanya jumlah buruh yang disalurkan pada satu saat cukup banyak, mencapai hingga ratusan orang, bahkan ribuan orang tergantung permintaan perusahaan pengguna (Farida et al., 2020).

### Implementasi *Outsourcing* Di Kota Batam

Penggunaan buruh kontrak dan *Outsourcing* di Kota Batam telah menciptakan hubungan antara buruh dengan perusahaan menjadi hal yang lebih kompleks dan memunculkan diferensiasi atau perbedaan buruh dalam satu perusahaan berdasarkan status hubungan kerja: status tersebut anatara lain ialah buruh tetap dengan buruh kontrak dan buruh *Outsourcing* untuk melakukan pekerjaan yang sama. Perbedaan tersebut juga membawa efek fragmentatif yang menyebabkan munculnya pengelompokan buruh berdasarkan status hubungan kerja yang lebih jauh berdampak terhadap keanggotaan dan kekuatan serikat buruh (Alberti, 2016).



Gambar 3 Kelompok Buruh dalam 1 Perusahaan  
Sumber: Hasil Survey

Pada prinsipnya, hubungan kerja antara perusahaan pengguna dengan buruh sudah tertuang dalam suatu perjanjian yang disepakati bersama. Hubungan kerja buruh *Outsourcing* memiliki dua dimensi hubungan: dimensi pertama adalah hubungan kontrak antara buruh dengan perusahaan penyalur/PPJP dan dimensi kedua adalah hubungan kerja antara buruh dengan perusahaan tempat kerja/perusahaan pengguna. Selain berfungsi sebagai perekrut dan penyalur tenaga kerja, PPJP juga mengambil alih peran-peran perusahaan pengguna yang berkaitan dengan administrasi dan pengawasan tenaga kerja serta peran dan resiko yang berkaitan dengan hubungan industrial seperti pemenuhan hak-hak buruh dan perselisihan perburuhan. Penggunaan buruh *outsourcing* dilakukan melalui 2 mekanisme. Mekanisme pertama adalah merekrut buruh baru melalui PPJP sedangkan mekanisme kedua adalah mengubah status hubungan kerja dari tetap atau kontrak menjadi *outsourcing*. Perubahan status hubungan kerja dari tetap menjadi *outsourcing* dilakukan dengan melakukan PHK terhadap buruh tetap dan direkrut kembali dengan status kontrak melalui perusahaan penyalur atau direkrut langsung dan menjadi buruh dengan pengalaman kerja 0 tahun dan masa kerja sebelumnya tidak diperhitungkan. Penelitian ini menemukan bahwa seluruh perusahaan mempekerjakan buruh tetap, kontrak dan *outsourcing* dan 80% buruh adalah operator. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan pengguna melibatkan PPJP untuk urusan rekrutmen, penggajian dan kontrol buruh (Putri Harlapan & Sarjana, 2021).

Kemudian terkait aspek manifestasi ialah meliputi ketaatan manajemen perusahaan terhadap peraturan ketenagakerjaan misalnya dengan membayar upah sesuai UMK, tidak melakukan pemotongan upah dan memberikan jamsostek. Beberapa perusahaan pengguna juga

menetapkan syarat bahwa PPJP harus mempunyai BLK untuk menjamin bahwa buruh yang disalurkan memang memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan. Selain itu, rekomendasi dari Disnakertrans cukup penting bagi perusahaan pengguna untuk memutuskan apakah akan menggunakan jasa dari PPJP tertentu atau tidak. Perusahaan pengguna buruh *Outsourcing* mempunyai kecenderungan untuk mempekerjakan berusia muda dan lajang untuk alasan produktivitas dan optimalisasi kerja. Para pengusaha mempunyai pandangan bahwa mempekerjakan buruh yang sudah menikah atau berkeluarga produktivitasnya rendah terutama bagi perempuan karena kemungkinan absen tinggi ketika cuti melahirkan, menyusui atau anak sakit. Beberapa PPJP memberikan 'garansi' penggantian buruh untuk 3 bulan pertama dan umumnya mampu menyediakan buruh setingkat operator hanya dalam jangka waktu 2 minggu sejak konfirmasi permintaan dari perusahaan pengguna, pun untuk jumlah besar hingga 150 orang (Kunarti, 2009).

Pada prinsipnya buruh menerima uang transport, premi shift, premi kehadiran dan diikutsertakan dalam jamsostek, serta upah sesuai UMR. Namun dalam prakteknya para buruh *Outsourcing* di kota Batam mendapatkan gaji dibawah UMR dan tidak menerima uang premi shift, tidak diikutsertakan dalam jamsostek. Selain itu dalam kontrak antara salah satu PPJP dengan perusahaan pengguna dikatakan bahwa tenaga yang dikontrak berstatus buruh yang bekerja di bidang penunjang seperti kebersihan, padahal kenyataannya mereka bekerja di bagian produksi yang notabene *core business* bukan penunjang operasional perusahaan. Hal ini dilakukan karena PPJP tersebut menginterpretasikan ketentuan regulasi ketenagakerjaan, bahwa tidak boleh menggunakan buruh *Outsourcing* di bagian produksi. Di PT. KJ, juga ada kesepakatan bahwa tiap tahun PT. KJ akan mengangkat 23 buruh *Outsourcing* menjadi buruh tetap. Di PT. KPS dan PT. TCH juga ada klausul untuk mengangkat sejumlah buruh kontrak/*Outsourcing* menjadi buruh tetap.

Pada kenyataannya, hal itu tidak selalu terwujud dan tidak sesuai harapan masyarakat. Hal ini dapat dipahami bila dilihat dari sisi kepentingan para pihak. Pengangkatan menjadi buruh tetap akan menguntungkan buruh dan serikat buruh, tetapi akan merugikan PPJP dan perusahaan pengguna. Bila buruh diangkat menjadi buruh tetap maka PPJP akan kehilangan *management fee*, sementara perusahaan pengguna berkewajiban memberikan pesangon bila terjadi PHK. Sebelumnya pada saat rekrutmen, calon tenaga kerja mendaftar kemudian dilakukan seleksi administrasi dan beberapa tes pengetahuan dasar oleh PPJP. Beberapa PPJP juga melakukan psikotes kepada calon tenaga kerja. Setelah itu, proses selanjutnya adalah wawancara (bila diperlukan) dan penilaian akhir oleh perusahaan pengguna.

Hasil wawancara kepada para korespondensi memperlihatkan bahwa lokasi perusahaan yang mayoritas berada di dalam kawasan industri ini semakin memudahkan para petinggi perusahaan untuk saling bertukar informasi dan gagasan tentang berbagai peraturan ketenagakerjaan termasuk mengenai praktek *Outsourcing* di masing-masing perusahaan. Para manajer Sumber Daya Manusia di Batam yang perusahaannya memproduksi komponen-komponen alat elektronik/mesin, mengatakan bahwa apa yang mereka produksi bukanlah *core business*. Hanya jabatan-jabatan tertentu yang dianggap sebagai *principal* dan masih didalam lingkup *core business*, seperti bagian lehal dan bagian sumber daya manusia. Hal ini berbeda dengan pemahaman para pengurus SP/SB dan pejabat Disnakertrans bahwa bagian produksi merupakan *core business* dan tidak dapat dipersamakan dengan pekerjaan-pekerjaan yang bukan utama, yaitu petugas kebersihan, catering, satpam dan antar jemput karyawan (Donsari & Irawati, 2015).

### **Hubungan kontrak antara PPJP dengan Buruh**

Penelitian ini memperlihatkan bahwa 40,7% buruh yang disalurkan oleh PPJP, harus mengeluarkan biaya untuk bisa diterima bekerja. Berikut ini adalah persentase buruh di tiap wilayah terkait pengeluaran biaya. Di wilayah Provinsi Kepulauan Riau terdapat 28.9% buruh

*Outsourcuing* yang mengeluarkan biaya. Pemungutan biaya ini merupakan penyimpangan dari KEP.230/ MEN/2003 tentang Golongan dan Jabatan tertentu yang dapat dipungut biaya Penempatan Tenaga Kerja. Dalam KEP. 230/MEN/2005 pasal 5 disebutkan bahwa pemungutan biaya penempatan hanya dapat dilakukan kepada pekerja yang menerima upah sekurang-kurangnya tiga kali upah minimum yang berlaku di suatu wilayah. Sedangkan besarnya biaya yang dikeluarkan, paling rendah sebesar Rp. 6.000,- untuk materai dan paling tinggi sebesar Rp.1.800.000,- untuk biaya penempatan (Alhakim & Tan, 2022).



Gambar 4 Besarnya Biaya yang Dikeluarkan Berdasarkan Jenis  
Sumber: Hasil Survey

Pada beberapa PPJP terdapat aturan bahwa buruh yang memutuskan hubungan kerja/berhenti sebelum kontrak berakhir harus mengembalikan fasilitas seragam, sepatu dan dipotong haknya berupa upah. Tetapi keputusan untuk memperpanjang atau menghentikan kontrak buruh sepenuhnya berada di di tangan PPJP. Perbedaan hak buruh (kontrak & *Outsourcing*) yang umum didapat dalam survey ini adalah pada upah pokok, uang transport, uang makan/makan siang, uang lembur dan fasilitas (seragam). Di sisi lain, juga terdapat hubungan kerja magang, dimana buruh disebut dengan peserta magang dan usia dari peserta magang tersebut dibawah 20 Tahun atau para lulusan baru dari jenjang pendidikan SMA/SMK (Suyoko & Ghufron AZ, 2021).

### Dampak Praktek *Outsourcing* dan Upaya Pemerintah Kota Batam

Studi ini menemukan perbedaan kondisi kerja dan kesejahteraan antara buruh tetap, kontrak dan *outsourcing*, khususnya di Kota Batam. Perbedaan itu menyangkut upah pokok, komponen upah, upah total, tunjangan dan fasilitas serta jamsostek. Perbedaan rata-rata upah pokok antara buruh tetap dan buruh kontrak dan buruh *outsourcing* masing-masing 14% dan 17,45%. Di Kota Batam, masih ada buruh *outsourcing* yang mendapatkan upah pokok sebesar Rp. 1.800.000,- per bulan, jauh di bawah UMK setempat. Rata-rata upah total buruh kontrak 16.71% lebih rendah dibandingkan rata-rata upah total buruh tetap, sementara rata-rata upah total buruh *outsourcing* 26% lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata upah total buruh tetap (Bhandari & Heshmati, 2021)

Mengenai komponen upah, hampir di semua komponen upah, persentase jumlah buruh kontrak yang menerimanya lebih kecil daripada buruh tetap dan persentase buruh *outsourcing* yang menerimanya lebih kecil daripada buruh kontrak, kecuali untuk tunjangan shift. Untuk premi hadir misalnya, 74,0% buruh tetap menerima premi hadir, 67,6% buruh kontrak menerima premi hadir dan hanya 46,1% buruh *Outsourcing* yang menerima premi hadir. Untuk uang makan, 48,9% buruh tetap mendapatkan uang makan, 37,4% buruh kontrak mendapatkan uang makan dan hanya 25,5% buruh *outsourcing* yang mendapatkan uang makan. Dengan

demikian, pemberian komponen upah (selain upah pokok) sangat tergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan. Rendahnya persentase buruh *outsourcing* yang menerima komponen upah selain upah pokok yang lebih rendah daripada buruh tetap dan buruh kontrak, di satu sisi menunjukkan adanya diskriminasi kepada buruh, dan di sisi lain memperlihatkan kerentanan buruh *outsourcing* ketika hubungan kerjanya tidak langsung dengan perusahaan pengguna (Latupono, 2011).



**Gambar 6 Jenis-jenis Komponen Upah berdasarkan Status Hubungan Kerja**

Sumber: Hasil Survey

Di samping persentase jumlah buruh kontrak/*outsourcing* yang menerima komponen upah tertentu lebih kecil dibandingkan buruh tetap, jumlah yang diterima pun lebih kecil. Untuk premi hadir, buruh tetap rata-rata menerima sebesar Rp.56.249,- buruh kontrak rata-rata menerima Rp.53.345,- sedangkan buruh *Outsourcing* rata-rata menerima sebesar Rp.35.898,-. Adapun untuk uang makan, buruh tetap rata-rata menerima sebesar Rp.142.730,- per bulan, buruh kontrak rata-rata menerima Rp.127.726,- dan buruh *Outsourcing* rata-rata menerima Rp.83.897,-. Selain komponen upah, buruh menerima tunjangan dan fasilitas dari perusahaan. Persentase buruh tetap dan buruh kontrak yang menerima tunjangan dan fasilitas berupa THR (1x gaji), bonus (1/2 gaji), rekreasi (dibayar penuh oleh perusahaan), seragam (dengan bahan yang lebih berkualitas), pemeriksaan kesehatan dan tunjangan kesehatan (kelas 1), lebih besar dibandingkan dengan buruh *Outsourcing* dimana bonus dan THR yang mereka terima terlebih dahulu dipotong oleh PPJP, tunjangan rekreasi yang tidak dibayar penuh oleh perusahaan yang mempekerjakan, seragam dengan bahan murah dan cepat rusak dan tunjangan kesehatan kelas 3.



**Gambar 7 Besarnya Komponen Upah yang diterima Berdasarkan Status Hubungan Kerja**

Sumber: Hasil Survey

Untuk soal tunjangan, perbedaan yang diterima oleh buruh tetap, kontrak dan *outsourcing* juga terjadi sebagaimana halnya dengan komponen upah. Data di atas menunjukkan bahwa,

semua buruh tetap menerima THR, tetapi hanya 74,8% buruh kontrak yang menerima THR dan hanya 66,0% buruh *Outsourcing* yang menerima THR. Sementara itu untuk bonus, 63,83% buruh tetap menerima, hanya 33,80% buruh kontrak yang menerima, dan hanya 21,3% buruh *Outsourcing* yang menerima. Untuk pemeriksaan kesehatan, 74,9% buruh tetap menerima fasilitas pemeriksaan kesehatan, sementara untuk buruh kontrak dan *Outsourcing* masing-masing sebesar 51,8% dan 27,7% yang menerima fasilitas pemeriksaan kesehatan. Yang menarik adalah potongan untuk PPh-21, sebab ternyata prosentase buruh *Outsourcing* yang dipotong PPh-21 justru lebih besar daripada buruh tetap dan kontrak, padahal upah buruh *Outsourcing* lebih rendah daripada buruh tetap dan kontrak.



Gambar 8 Persentase Buruh yang dipotong Upahnya berdasarkan Status Hubungan Kerja  
Sumber: Hasil Survey

Penelitian ini memperlihatkan bahwa praktek kontrak dan *outsourcing* buruh telah menjadi fenomena hubungan kerja yang rumit tidak saja bagi buruh akan tetapi juga bagi pemerintah sendiri. Penelitian ini menunjukkan bahwa buruh dan serikat buruh merupakan pihak yang paling dirugikan dalam praktek kontrak dengan sistem *outsourcing*, dimana dalam hal ini perusahaan pengguna serta penyalur adalah yang paling diuntungkan dalam praktek hubungan kerja ini. Praktek kerja kontrak dan *outsourcing* di sektor metal juga menunjukkan terjadinya pelanggaran terhadap standar-standar inti perburuhan ILO (*International of Labours Organization*) secara meluas serta munculnya indikasi mengenai distorsi di dalam pasar tenaga kerja. (Laily et al., 2021).

Praktek *outsourcing* buruh merupakan peluang bisnis yang sangat menguntungkan, khususnya bagi perusahaan penyalur atau PPJP. Sedangkan bagi pihak pengusaha pengguna, praktek kontrak dan *outsourcing* buruh membawa keuntungan karena urusan ketenagakerjaan semakin praktis, dimana mereka tidak perlu fokus terhadap rekrutmen serta efisiensi biaya pengeluaran terhadap tenaga kerja yang jauh berkurang hingga 20%, biaya tinggi dalam jangka pendek karena mereka harus mengeluarkan biaya di awal, akan tetapi rendah dalam jangka panjang karena tidak ada jenjang dalam upah mereka layaknya buruh kontrak yang menjadi buruh tetap, kemudian terkait pembayaran management *fee* dan pesangon dalam rangka pengalihan hubungan kerja kontrak menjadi kontrak tetap, pihak perusahaan tidak perlu memberikan kompensasi dan pensiun ketika hubungan kerja berakhir. Bagi perusahaan penyalur atau PPJP praktek penyediaan jasa *outsourcing* buruh ini merupakan peluang bisnis yang sangat menguntungkan. (Anatami, 2016).

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, disimpulkan bahwa peraturan perlindungan atas pekerja, khususnya terhadap pihak buruh *Outsourcing* tidak sesuai dengan kaidah hukum. Kaidah-kaidah hukum yang dimaksud antara lain: Kaidah hukum dalam konteks yuridis, maksudnya bahwa penentuan hukum didasarkan pada apa-apa yang sudah ditetapkan, dalam hal ini adalah peraturan ketenagakerjaan yang sudah ditetapkan dalam UU No. 13/2003. Kaidah hukum dalam konteks sosiologis, maksudnya bahwa kaidah yang ada dipaksakan berlakunya

namun diterima dan diakui oleh masyarakat, hal ini diimplementasikan melalui kesepakatan-kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja. Kaidah hukum dalam konteks filosofis, maksudnya bahwa kaidah tersebut berkaitan dengan cita-cita hukum suatu bangsa sebagai nilai positif yang dipandang paling tinggi, kaidah ini merupakan wujud dari sila kelima, yakni “keadilan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia”. Norma hukum haruslah sesuai dengan kaidah yuridis, kaidah sosiologis dan kaidah filosofis. Jika ketiga kaidah ini tercakup maka hukum sejatinya telah menjadi alat untuk mewujudkan kesejahteraan hidup masyarakat dengan menegakkan kebenaran dan keadilan dan memenuhi apa yang diharapkan masyarakat (keadilan sosial) dan apa yang dicita-citakan bersama (filosofis). Selain itu faktor yang paling mempengaruhi tidak efektifnya perlindungan hukum atas pekerja ini adalah faktor dari penegak hukumnya sendiri. Hal tersebut tentu tidak lepas dari peran pemerintah sebagai aktor utamanya, melalui Disnaker yang seharusnya lebih proaktif dalam melakukan pengawasan terhadap legalitas PPJP dan jalannya kegiatan ketenagakerjaan yang seimbang antara pengusaha dan buruh, khususnya buruh *outsourcing* sesuai peraturan perundang-undangan, serta upaya lain dari Pengadilan Hubungan Industrial selaku pihak yang memberikan putusan atas setiap permasalahan ketenagakerjaan di Kota Batam.

Upaya perlindungan hukum atas segala pekerja (termasuk buruh *Outsourcing*) sejatinya sejalan dengan teori keabsahan hukum Soerjono Soekanto, keabsahan suatu undang-undang tergantung pada 5 (lima) faktor, yaitu, Faktor hukumnya sendiri (undang-undang), Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum, Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum, Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan, Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup. Kelima faktor inilah yang perlu dijalankan supaya para pekerja khususnya pekerja *outsourcing* mendapat keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. (Pratiwi & Andani, 2022).

## SIMPULAN

Sistem *Outsourcing* buruh telah menciptakan kondisi kerja yang eksploitatif, diskriminatif, degradatif dan fragmentatif serta efektif untuk melemahkan kekuatan serikat buruh karena memunculkan pihak ketiga yang menjadi perantara hubungan antara buruh dengan majikan yaitu Perusahaan Penyalur Jasa Pekerja (PPJP). Keberadaan PPJP ini menimbulkan dualisme hubungan kerja antara buruh dengan PPJP dan perusahaan yang mempekerjakannya terkait hal-hal administrasi dan pemenuhan kesejahteraan serta pemenuhan hak buruh oleh perusahaan tempatnya bekerja. Situasi semacam itu perlu diperbaiki agar terjadi keseimbangan dengan terpenuhinya kepentingan buruh, pengusaha dan pemerintah. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa praktek kontrak dan *outsourcing* buruh telah menjadi fenomena hubungan kerja yang rumit tidak saja bagi buruh akan tetapi juga bagi pemerintah sendiri. Untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, pemerintah harus membuat peraturan untuk membuat perlindungan hukum menjadi legal. Perlindungan hak-hak pekerja dijamin oleh konstitusi dengan ketentuan yang dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 menyatakan bahwa “setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi”. Selanjutnya Pasal 6 menegaskan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak atas perlakuan yang sama tanpa diskriminasi oleh majikan”. Namun dalam prakteknya perlindungan hukum atas upah sebagai tenaga kerja khususnya Perlindungan hak-hak pekerja *outsourcing* di Batam belum optimal atau efektif. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya pekerja buruh *outsourcing* yang mendapatkan gaji jauh dibawah UMK, tidak adanya uang transport, uang shift, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada, pemotongan upah, diskriminasi fasilitas kesehatan, dan lain sebagainya. Arah kebijakan pemerintah yang berorientasi pada investasi diwarnai dengan melonggarkan prinsip dan mekanisme perlindungan buruh, faktor regulasi dalam bentuk

Undang-Undang dan peraturan lainnya yang dibuat bersifat sangat terbuka untuk keragaman tafsiran, penegakan hukum yang amat lemah, minimnya mutu dan jumlah aparat disnakertrans, tidak seimbang posisi tawar serikat terhadap pengusaha. Kondisi penting lain yang juga menyebabkan kerugian buruh adalah belum ditetapkannya jaminan sosial sebagai alat untuk melindungi buruh *Outsourcing*. Cerminan tersebut tidak menggambarkan sila kelima Pancasila, yaitu “keadilan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia”. Oleh karena itu, diperlukan peran nyata pemerintah sebagai aktor utamanya, melalui Disnaker yang seharusnya lebih proaktif dalam melakukan pengawasan terhadap legalitas PPJP dan jalannya kegiatan ketenagakerjaan yang seimbang antara pengusaha dan buruh, khususnya buruh *outsourcing* sesuai peraturan perundang-undangan, serta upaya lain dari Pengadilan Hubungan Industrial selaku pihak yang memberikan putusan atas setiap permasalahan ketenagakerjaan di Kota Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alberti, G. (2016). Mobilizing and Bargaining at the Edge of Informality: The “3 Cosas Campaign” by Outsourced Migrant Workers at the University of London. *WorkingUSA*, 19(1), 81–103. <https://doi.org/10.1111/wusa.12228>
- Alhakim, A., & Tan, K. (2022). *IMPROVING LEGAL UNDERSTANDING VIA EDUCATION OF LEGAL ENTITIES ON THE ESSENTIAL WORKING AGREEMENT IN BATAM CITY BUSINESS MANAGEMENT*. 2(1), 652–664.
- Amin, M. E. (2021). Effective Labor Outsourcing and Policy Implementation: A Description of Indonesia’s Labor Relations. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3940142>
- Anatami, D. (2016). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Islam. *Al-Adalah*, 13(2), 205–214. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/adalah/article/view/1859>
- Arthurs, H. W. (1900). DEVELOPING INDUSTRIAL CITIZENSHIP A CHALLENGE FOR CANADA ’ S SECOND CENTURY. *Developing Industrial Citizenship*.
- Bhandari, A. K., & Heshmati, A. (2021). Wage Inequality and Job Insecurity Among Permanent and Contract Workers in India: Evidence from Organized Manufacturing Industries. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.900362>
- Donsari, Y. P., & Irawati, R. (2015). *Perbedaan kepuasan kerja karyawan dalam penerapan perjanjian kerja di pt tpcopan asia cabang batam*. 3(1), 41–50.
- Ebisui, M. (2012). Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1(3–4), 1–38. [http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_179448.pdf](http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf)
- Farida, I., Setiawan, R., Maryatmi, A. S., Juwita, M. N., & Muqsith, A. (2020). *Outsourcing Policy in Indonesia*. November. [www.arjhss.com](http://www.arjhss.com)
- Grimshaw, D., Rubery, J., Anxo, D., Bacache-Beauvallet, M., Neumann, L., & Weinkopf, C. (2015). Outsourcing of public services in Europe and segmentation effects: The influence of labour market factors. *European Journal of Industrial Relations*, 21(4), 295–313. <https://doi.org/10.1177/0959680115580685>
- Hao, Y., & Li, P. (2020). Employment legal framework for persons with disabilities in china: Effectiveness and reasons. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph17144976>
- Kunarti, S. (2009). Perjanjian pemborongan pekerjaan (outsourcing). *Jurnal Dinamika Hukum*, 9(1), 67–76.
- Laily, N., Syarief, E., Fitri, W., & Sudisno. (2021). *THE EFFECTIVENESS OF LEGAL PROTECTION ON THE WAGE OF WORKERS IN SMALL MEDIUM ENTERPRISES IN THE CULINARY SECTOR*. 5(2), 154–168. <https://doi.org/10.24815/sklj.v5i2.21291>
- Latupono, B. (2011). Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Sasi*, 17(3), 59. <https://doi.org/10.47268/sasi.v17i3.366>
- Miyamoto, K. (2011). *The “ Growth Triangle ” and the Labor Market of Japanese-Affiliated Enterprises on Batam Island*. 40, 1–14.
- O’Rourke, D. (2003). Outsourcing regulation: Analyzing nongovernmental systems of labor standards and monitoring. *Policy Studies Journal*, 31(1), 1–29. <https://doi.org/10.1111/1541-0072.00001>
- Pratiwi, W. B., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(3), 652–673. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art9>



- Putri Harlapan, D. D., & Sarjana, I. M. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja Outsourcing Tentang Upah (Studi Pada PT. Caterison). *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 10(3), 631. <https://doi.org/10.24843/jmhu.2021.v10.i03.p14>
- Sivananthiran, B. A. (2009). *Promoting Decent Work In Export Promotion Zones in Indonesia* . 3, 1-28.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Suyanto, H., & Nugroho, A. A. (2003). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN ASAS KEADILAN Heru. *Demographic Research*, 49(0), 1-33 : 29 pag texts + end notes, appendix, referen.
- Suyoko, S., & Ghufro AZ, M. (2021). Tinjauan yuridis terhadap sistem alih daya (outsourcing) pada pekerja di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(1), 99-109. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5780>
- Wright, C. F. (2019). *An international review of institutional experimentation to strengthen employment protections*. 41(1), 1-31.