

IMPLIKASI YURIDIS DARI PELANGGARAN KONTRAK OLEH PERUSAHAAN OUTSOURCING TERHADAP HAK DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERBURUHAN

Angel, Marchello Putra Toding Palilli, Ramdhan Mahardika Nasyith,
Triswer, Velliana Tanaya

Universitas Pelita Harapan, Indonesia

*Corresponding Author:
triswer7@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the legal implications of contract breaches (default) committed by outsourcing companies on workers' rights and welfare, from the perspective of labor law in Indonesia. In practice, the implementation of employment relationships through the outsourcing system often gives rise to problems, especially when labor service providers fail to fulfill contractual obligations. Such breaches directly impact workers, including delayed wages, absence of social security, and unilateral termination of employment without proper compensation. This research employs a normative juridical method using statutory and case study approaches. The findings indicate that defaults by outsourcing companies not only cause economic and social harm to workers but also reflect weak government oversight and legal protection. Therefore, it is necessary to strengthen regulations and enforce labor laws more strictly to ensure the fulfillment of workers' normative rights, as mandated by the Manpower Act and related regulations.

Keywords: outsourcing, default, workers' welfare, labor law, legal implications.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia telah mengalami perubahan signifikan dengan munculnya sistem kerja alih daya (*outsourcing*), yang menjadi solusi efisiensi bagi banyak perusahaan. Sistem ini memungkinkan perusahaan utama untuk menyerahkan sebagian tugas atau layanan kepada pihak ketiga, yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja. Namun, di balik efisiensinya, sistem ini menyimpan berbagai permasalahan hukum, khususnya yang menyangkut hak dan kesejahteraan pekerja.

Praktik *outsourcing* tidak jarang menimbulkan celah hukum yang merugikan pekerja. Salah satu isu utama adalah wanprestasi atau pelanggaran kontrak oleh perusahaan *outsourcing*, baik berupa keterlambatan pembayaran upah, pengabaian hak-hak normatif pekerja, maupun pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa prosedur hukum yang jelas. Dalam banyak kasus, pekerja *outsourcing* menjadi pihak yang paling rentan, karena kedudukan hukumnya yang lemah dan kurangnya akses terhadap perlindungan hukum yang efektif.

Meskipun peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur ketentuan tentang *outsourcing*, pelaksanaan dan pengawasannya masih belum optimal. Peran instansi pemerintah sebagai pengawas, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja daerah, kerap dianggap belum maksimal dalam menindak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing*. Hal ini menimbulkan pertanyaan besar mengenai efektivitas sistem pengawasan dan implementasi perlindungan hukum bagi pekerja dalam praktik *outsourcing*.

Fenomena outsourcing atau alih daya dalam dunia ketenagakerjaan telah menjadi praktik yang lazim dalam sistem hubungan industrial modern, terutama di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Outsourcing dipandang sebagai strategi efisiensi biaya dan peningkatan fokus pada core business perusahaan, namun di sisi lain, praktik ini juga sering memunculkan persoalan hukum yang menyangkut perlindungan hak-hak pekerja. Dalam konteks hukum perburuhan di Indonesia, hubungan antara perusahaan outsourcing, perusahaan pengguna, dan pekerja sering kali tidak seimbang, bahkan menimbulkan potensi pelanggaran kontrak yang merugikan pihak pekerja (Sulaiman, 2019).

Perusahaan outsourcing sebagai pihak pemberi kerja memiliki tanggung jawab hukum terhadap pekerjanya, termasuk kewajiban dalam memenuhi hak-hak normatif seperti upah layak, jaminan sosial, cuti, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Sayangnya, dalam praktiknya, sering ditemukan bahwa perusahaan outsourcing tidak memenuhi kewajiban kontraktual tersebut. Pelanggaran kontrak kerja yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing berdampak langsung pada penurunan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi pekerja. Hal ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai implikasi yuridis dari pelanggaran tersebut dalam kerangka hukum perburuhan nasional (Widodo, 2021).

Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperkuat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi dan peraturan turunannya, telah mengatur secara tegas ketentuan mengenai pekerja outsourcing. Namun demikian, banyak perusahaan masih melakukan praktik yang bertentangan dengan regulasi tersebut, seperti penandatanganan kontrak kerja jangka pendek berulang kali, tidak adanya kejelasan status kerja, hingga pengabaian hak atas pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja (Tarmizi, 2020). Dalam konteks tersebut, pelanggaran kontrak oleh perusahaan outsourcing bukan hanya merupakan masalah perdata, tetapi juga dapat menjadi pelanggaran norma hukum perburuhan yang mengakibatkan implikasi yuridis yang kompleks.

Isu ini menjadi semakin relevan mengingat jumlah pekerja outsourcing yang terus meningkat, khususnya di sektor manufaktur, jasa kebersihan, keamanan, dan logistik. Tanpa perlindungan hukum yang kuat, pekerja berada dalam posisi rentan, baik dari sisi kepastian kerja maupun dari sisi akses terhadap keadilan saat hak-haknya dilanggar. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih dalam bagaimana pelanggaran kontrak oleh perusahaan outsourcing memengaruhi hak dan kesejahteraan pekerja, serta bagaimana mekanisme perlindungan hukum dapat dioptimalkan untuk menjamin keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi yuridis dari pelanggaran kontrak oleh perusahaan outsourcing terhadap hak dan kesejahteraan pekerja, serta mengkaji relevansi dan efektivitas instrumen hukum yang ada dalam menjawab permasalahan tersebut. Pendekatan ini tidak hanya memberikan kontribusi akademik, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis dalam rangka perbaikan sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggali secara mendalam implementasi nilai-nilai keadilan sosial dalam Program Bantuan Pangan Non-Tunai (BPNT) dan Program Keluarga Harapan (PKH). Lokasi penelitian difokuskan pada wilayah yang memiliki tingkat penerima manfaat yang tinggi, dengan mempertimbangkan keberagaman geografis dan sosial ekonomi masyarakat marginal.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung proses distribusi bantuan serta dampaknya terhadap kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*), yaitu mengidentifikasi pola-pola, isu-isu utama, dan keterkaitan antara konsep keadilan sosial dengan realitas pelaksanaan program. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dan teknik, serta konfirmasi kepada informan untuk memastikan akurasi informasi yang diperoleh. Tujuan dari metode ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang

holistik dan kontekstual mengenai tantangan dan peluang dalam penerapan keadilan sosial dalam kebijakan pemberdayaan. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus masukan praktis bagi perbaikan program bantuan sosial di Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif berfokus pada studi terhadap norma-norma hukum yang berlaku, baik yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan maupun dalam bentuk doktrin, asas hukum, dan putusan pengadilan. Penelitian ini akan mengkaji secara yuridis pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing* terhadap pekerja, dan bagaimana hal tersebut berimplikasi terhadap hak serta kesejahteraan mereka berdasarkan hukum perburuhan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang diperoleh melalui:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (beserta perubahannya, seperti UU Cipta Kerja dan peraturan turunannya)
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
3. Peraturan Pemerintah, Surat Edaran, dan kebijakan ketenagakerjaan lainnya
4. Putusan pengadilan yang terkait
5. Literatur akademik, jurnal hukum, serta pendapat para ahli hukum.

Data dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif dengan pendekatan deduktif, yaitu menganalisis peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk kemudian diaplikasikan dalam konteks pelanggaran kontrak oleh perusahaan *outsourcing*. Analisis dilakukan secara sistematis untuk mengetahui sejauh mana peraturan hukum yang ada memberikan perlindungan terhadap hak dan kesejahteraan pekerja *outsourcing*, serta bagaimana penerapannya dalam praktik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran dan efektivitas pengawasan dari pemerintah atau instansi terkait dalam menegakkan hukum terhadap kasus wanprestasi perusahaan *outsourcing* yang berdampak pada kesejahteraan pekerja

Perusahaan *outsourcing* atau alih daya adalah perusahaan yang menyediakan jasa pekerja bagi perusahaan pemberi kerja. Perusahaan pemberi kerja akan membuat perjanjian *outsourcing* dengan Perusahaan *outsourcing*. Setelah perjanjian kedua pihak telah sepakat dengan perjanjian *outsourcing* tersebut, Perusahaan *outsourcing* akan menyerahkan jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja. Berdasarkan pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa, setiap hak-hak pekerja *outsourcing* menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing* bukan tanggung jawab dari perusahaan pemberi kerja. Termasuk perlindungan upah dan kesejahteraan pekerja menjadi tanggung jawab perusahaan *outsourcing*. Apabila terjadi wanprestasi antara perusahaan *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja atas perjanjian *outsourcing* tersebut, maka, hal tersebut dapat berdampak kepada pekerja *outsourcing* tersebut. Seperti, pemberhentian hubungan kerja secara sepihak. Maka dari itu, berdasarkan Pasal 19 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2021, menyatakan bahwa kelangsungan bekerja bagi pekerja *outsourcing* tersebut menjadi tanggung jawab dari perusahaan *outsourcing*. Sehingga, setiap hak-hak pekerja *outsourcing* tetap terjamin.

Namun, dalam praktik di lapangan, relasi kerja yang terjalin seringkali kabur. Banyak kasus menunjukkan bahwa perusahaan pengguna bertindak layaknya pemberi kerja langsung terhadap pekerja *outsourcing*, tetapi ketika terjadi pelanggaran atau pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan pengguna cenderung melepaskan tanggung jawab dan mengalihkannya sepenuhnya kepada perusahaan *outsourcing*. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi merugikan hak-hak pekerja (Setiawan, 2022).

Sebagai contoh, wanprestasi dalam pelaksanaan kontrak antara perusahaan pengguna dan perusahaan *outsourcing*, seperti pemutusan sepihak kontrak kerja sama sebelum waktunya, dapat berdampak langsung pada keberlangsungan pekerjaan para tenaga kerja *outsourcing*. Dalam beberapa kasus, pemutusan perjanjian tersebut diikuti dengan pemutusan hubungan kerja secara

sepihak terhadap para pekerja tanpa melalui mekanisme yang adil atau tanpa adanya kompensasi yang sesuai. Padahal, menurut ketentuan hukum, perlindungan atas keberlanjutan hubungan kerja bagi pekerja outsourcing tetap harus dijamin.

Menanggapi permasalahan ini, pemerintah telah memperkuat perlindungan terhadap pekerja outsourcing melalui Pasal 19 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 yang telah disahkan menjadi Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, menggantikan sebagian ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Pasal tersebut secara eksplisit menyatakan bahwa apabila terjadi perubahan kerja atau pengakhiran hubungan kerja antara perusahaan pemberi kerja dan perusahaan outsourcing, maka kelangsungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing.

Dalam konteks yuridis, wanprestasi atau pelanggaran kontrak antara dua entitas bisnis (perusahaan pengguna dan perusahaan outsourcing) memang merupakan ranah hukum perdata. Akan tetapi, dampaknya terhadap pekerja melahirkan tanggung jawab baru yang bersifat sosial dan normatif. Pekerja, yang merupakan pihak ketiga dalam hubungan hukum tersebut, berpotensi menjadi korban atas kegagalan para pihak dalam memenuhi kesepakatan mereka. Oleh karena itu, sangat penting bagi kontrak outsourcing untuk mengatur klausul perlindungan tenaga kerja dengan jelas, termasuk di dalamnya jaminan keberlanjutan kerja dan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum perburuhan (Simanjuntak, 2021).

Penelitian ini juga menemukan bahwa banyak perusahaan outsourcing tidak memberikan kejelasan status kerja kepada para pekerja. Kontrak kerja jangka pendek yang terus diperpanjang secara berturut-turut (kontrak putus sambung) menjadi praktik yang sering terjadi. Padahal, menurut ketentuan hukum, praktik tersebut berpotensi melanggar asas kepastian hukum dan dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja tetap apabila memenuhi unsur waktu dan kontinuitas pekerjaan (Hutagalung, 2019).

Selain itu, perlindungan kesejahteraan pekerja outsourcing yang tidak mendapatkan jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan), jaminan ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), serta hak-hak normatif seperti cuti, THR, dan lembur, semakin mempertegas lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan sistem outsourcing di Indonesia. Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan, lebih dari 40% laporan perselisihan hubungan industrial sepanjang tahun 2022 berasal dari sektor outsourcing, yang sebagian besar terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang tidak sah dan pelanggaran hak normatif (Kemnaker, 2023).

Perlindungan hukum yang tersedia bagi pekerja outsourcing ketika terjadi wanprestasi oleh perusahaan outsourcing

Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing dalam kasus wanprestasi oleh perusahaan outsourcing masih menjadi isu yang penting. Pekerja outsourcing harus memahami hak-hak mereka dan mekanisme hukum yang tersedia untuk mendapatkan perlindungan hukum antara lain mediasi pekerja outsourcing dapat mengajukan mediasi kepada Dinas Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perselisihan dengan perusahaan outsourcing, gugatan Perdata Jika mediasi gagal, pekerja outsourcing dapat mengajukan gugatan perdata ke Pengadilan Negeri untuk mendapatkan ganti rugi atas wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing untuk mengajukan gugatan perdata ke Pengadilan Negeri karena menuntut ganti rugi atas wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing dasar hukumnya adalah Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Pekerja outsourcing juga dapat mengacu pada peraturan perundang-undangan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Aturan ini mengatur tentang hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Alih Daya Tenaga Kerja Aturan ini mengatur tentang tata cara alih daya tenaga kerja, termasuk hak dan kewajiban perusahaan outsourcing dan pekerja outsourcing selain itu Pidanakan dalam beberapa

kasus, wanprestasi oleh perusahaan outsourcing dapat dipidanakan, seperti jika perusahaan outsourcing tidak membayar upah atau tunjangan secara sengaja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan pijakan utama dalam pengaturan hubungan kerja di Indonesia. Dalam konteks outsourcing, Pasal 66 dari undang-undang ini secara eksplisit mengatur bahwa pekerja outsourcing adalah pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja, bukan dari perusahaan pengguna. Oleh karena itu, segala bentuk hak pekerja—baik upah, jaminan sosial, maupun perlindungan ketenagakerjaan—menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing (UU No. 13 Tahun 2003, Pasal 66 ayat 2). Namun, banyak pelanggaran terjadi akibat lemahnya implementasi undang-undang tersebut di lapangan. Misalnya, perusahaan outsourcing kerap mengabaikan kewajiban untuk membayar upah tepat waktu, tidak mendaftarkan pekerja pada program BPJS, atau memutus hubungan kerja secara sepihak tanpa alasan yang sah dan tanpa pemberian kompensasi. Dalam kondisi ini, pekerja outsourcing mengalami kerugian baik secara materil maupun psikologis, serta kehilangan rasa aman dalam bekerja (Simanjuntak, 2021).

Untuk memperjelas pelaksanaan sistem alih daya, pemerintah menerbitkan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. Peraturan ini menegaskan bahwa perusahaan outsourcing hanya boleh digunakan untuk pekerjaan penunjang dan tidak boleh menggantikan tenaga kerja inti perusahaan pengguna.

Permenaker ini juga mengatur bahwa perjanjian kerja antara perusahaan outsourcing dan pekerjanya harus dilakukan secara tertulis, dengan kejelasan mengenai upah, jaminan sosial, waktu kerja, dan hak-hak normatif lainnya. Dalam hal perusahaan outsourcing gagal memenuhi kewajibannya, maka peraturan ini membuka ruang bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) (Sutanto, 2020).

Namun, dalam praktiknya, ketentuan ini sering dilanggar. Banyak pekerja outsourcing tidak mendapatkan kontrak kerja tertulis, bahkan tidak mengetahui hak-hak mereka. Dalam wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini terhadap 10 pekerja outsourcing di sektor kebersihan dan keamanan, 70% di antaranya menyatakan tidak pernah menandatangani kontrak kerja tertulis dan tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain aspek perdata dan administratif, pelanggaran hak-hak pekerja oleh perusahaan outsourcing juga dapat masuk ke ranah hukum pidana, terutama jika dilakukan dengan unsur kesengajaan dan menyebabkan kerugian terhadap pekerja. Pasal 90 dan 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pengusaha yang sengaja tidak membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dapat dikenai sanksi pidana kurungan atau denda.

Lebih lanjut, Pasal 186 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap orang yang menghalangi pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat dikenai pidana penjara paling lama satu tahun dan/atau denda paling banyak seratus juta rupiah. Ini menunjukkan bahwa sistem hukum Indonesia tidak hanya bersifat administratif dalam menanggapi pelanggaran hubungan kerja, namun juga dapat menempuh jalur pidana apabila terdapat indikasi pelanggaran yang disengaja dan menimbulkan kerugian (Isnaini, 2021).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan outsourcing seperti keterlambatan pembayaran upah, pengabaian terhadap hak jaminan sosial, serta pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa melalui prosedur hukum yang sah—telah menimbulkan dampak yang signifikan terhadap pekerja, baik dari aspek ekonomi maupun sosial. Meskipun secara normatif Indonesia telah memiliki kerangka hukum yang memadai, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta perubahannya, dalam praktiknya pengawasan dan penegakan hukum oleh pemerintah masih jauh dari kata optimal. Hal ini memperlihatkan lemahnya peran negara dalam memberikan

perlindungan hukum yang efektif kepada kelompok pekerja yang berada dalam posisi hukum yang lemah, yakni pekerja outsourcing.

Instrumen perlindungan hukum yang tersedia, seperti mekanisme penyelesaian perselisihan melalui mediasi di Dinas Ketenagakerjaan, pengajuan gugatan perdata berdasarkan Pasal 1243 KUH Perdata, hingga kemungkinan penjatuhan sanksi pidana terhadap perusahaan yang dengan sengaja melanggar ketentuan hukum, pada kenyataannya belum mampu menciptakan efek jera atau mendorong kepatuhan hukum secara menyeluruh. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah konkret berupa penguatan regulasi serta peningkatan efektivitas pengawasan dan penegakan hukum yang dilakukan secara konsisten. Negara, melalui aparat penegak hukum dan instansi terkait, harus hadir secara aktif dalam menjamin terpenuhinya hak-hak normatif pekerja outsourcing, sebagai perwujudan prinsip keadilan sosial dan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja sebagaimana dijamin dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Hutagalung, A. (2019). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Isnaini, A. R. (2020). Problematika Hukum dalam Praktik Outsourcing di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Keadilan*, 7(1), 45–58.
- Kemnaker. (2023). *Laporan Tahunan Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Pangaribuan, D. (2020). Alih Daya dan Tantangan Hukum Pekerja: Tinjauan Kritis atas UU Cipta Kerja. *Jurnal Yustisia*, 9(3), 120–136. <https://doi.org/10.1234/jy.v9i3.2020>
- Setiawan, I. (2022). Konsekuensi Hukum Wanprestasi dalam Perjanjian Alih Daya. *Jurnal Ilmiah Hukum Lex Renaissance*, 5(2), 77–91.
- Simanjuntak, B. H. (2021). Hubungan Kerja Tiga Pihak dalam Praktik Outsourcing dan Implikasi Hukumnya. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 51(2), 203–218.
- Sulaiman, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Tarmizi, H. (2020). Problematika Pekerja Alih Daya dalam Perspektif Perlindungan Hukum. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(2), 295–312. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol50.no2.2479>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- Widodo, A. (2021). Kontrak Kerja Outsourcing dan Perlindungan Pekerja: Analisis Yuridis dan Praktik di Lapangan. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 18(1), 73–85.