

PERLINDUNGAN HUKUM DALAM PEMBERIAN UPAH LEMBUR KEPADA PEKERJA *OUTSOURCING*

I Gusti Ayu Agung Kaniaka Sari, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: kaniakasari@gmail.com

Putri Triari Dwijayanthi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: putritriari@unud.ac.id

ABSTRAK

Penulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kerja dalam sistem *outsourcing* antara pekerja dan perusahaan penerima tenaga kerja (perusahaan *outsourcing*) dengan fokus pada keharusan penggunaan perjanjian kerja tertulis. Perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dijabarkan lebih lanjut dalam peraturan pelaksanaannya. Dalam praktiknya, perjanjian kerja *outsourcing* umumnya berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang memberikan kemudahan bagi perusahaan dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ketika tenaga kerja tidak lagi dibutuhkan. Khususnya terkait hak atas upah lembur masih lemah dan rentan terhadap pelanggaran. Banyak pekerja tidak menerima kompensasi yang sesuai atas kerja lembur karena lemahnya pengawasan dan minimnya pemahaman hukum. Oleh karena itu, dibutuhkan penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan dan peningkatan edukasi hukum bagi para pekerja untuk memastikan hak-hak mereka terpenuhi. Dalam dua model *outsourcing* yang berlaku, disarankan agar hubungan kerja dituangkan dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) secara tertulis untuk menjamin perlindungan hukum yang lebih kuat bagi tenaga kerja.

Kata kunci : Hubungan Kerja, Outsourcing, Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum.

ABSTRACT

This paper aims to identify the employment relationship in the outsourcing system between workers and the company receiving the labor (outsourcing company), focusing on the requirement to use a written employment agreement. Legal protection for outsourced workers is regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower and is further elaborated in its implementing regulations. In practice, outsourcing employment agreements generally take the form of Fixed-Term Employment Agreements (PKWT), which facilitate companies in terminating employment (PHK) when the workforce is no longer needed. However, the rights to overtime pay, in particular, remain weak and vulnerable to violations. Many workers do not receive appropriate compensation for overtime work due to weak supervision and a lack of legal understanding. Therefore, strengthening the labor inspection system and increasing legal education for workers is needed to ensure their rights are fulfilled. In the two prevailing outsourcing models, it is recommended that the employment relationship be stipulated in a written Indefinite-Term Employment Agreement (PKWTT) to ensure stronger legal protection for workers.

Keywords: Labor Relation, Outsourcing, Labor Law, Legal Protection.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Keperluan tenaga kerja di Indonesia memang begitu dipengaruhi oleh permintaan pasar terhadap produk. Kian tinggi permintaan, kebutuhan kerja juga kemudian kian mengalami peningkatan. pekerja sebagai elemen kunci dalam tahapan

produksi, yang pada gilirannya mempengaruhi keuntungan atau kerugian perusahaan. Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, praktik *outsourcing* diizinkan, namun seringkali lebih dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar. Hal ini menyebabkan anggapan bahwa pekerja *outsourcing* hanya mengandalkan kekuatan fisik, bukan keterampilan atau pendidikan tinggi, serta terlibat dalam pekerjaan yang dianggap kurang penting dengan penghasilan yang rendah. Istilah *outsourcing* pada Bahasa Indonesia diketahui dengan sebutan "alih daya". Berdasarkan penuturan Maurice F Greaver II *outsourcing* didefinisikan menjadi "*strategic use of outside parties to perform activities. Traditionally handled by internal staf and respurces*". Pengertian itu dinilai menjadi tindakan melakukan pengalihan sejumlah Kegiatan perusahaan serta hak dalam mengambil keputusannya terhadap pihak lain (*outside provider*), yang mana tindakan yang dilakukan mempunyai ikatan pada sebuah kontrak kerjasama.¹

Adapun tujuan adanya *outsourcing* bagi sebagian perusahaan yang memperkerjakannya yaitu untuk mengurangi Biaya produksi atau fokus kepada inti dari perusahaan. Dengan adanya pekerja *outsourcing* perusahaan dapat mengurangi anggaran untuk pelatihan karena para pekerja sudah memiliki keahlian yang spesifik sesuai dengan perusahaan yang memberikan jasa sehingga para pekerja *outsourcing* dianggap sebagai pilihan yang tepat bagi perusahaan yang membutuhkan pekerja lebih dengan jangka waktu yang tertentu. Antara hubungan kerja yang ada diantara buruh terhadap pengusaha yang muncul sebab terdapatnya sebuah perjanjian sesungguhnya dengan teoritis adalah hak yang dimiliki oleh perusahaan dan juga hak yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam memulai ataupun mengakhirinya. Namun pada kenyataannya perusahaan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja, sehingga pekerja harus tunduk kepada seluruh aturan yang ada diperusahaan, dan pada tenaga kerja *outsourcing* mereka tidak mempunyai keterkaitan kerja terhadap perusahaan pemberi kerja, sehingga seringkali ada yang mendapatkan tindakan yang tidak menyenangkan terhadap perusahaan yang melakukan pemborongan kerja. Terhadap hubungan kerja tersebut menimbulkan berbagai permasalahan dan tentunya perlu diberikan sebuah solusi agar nantinya secara hukum para pekerja *outsourcing* ini memperoleh perlindungan hukum yang kuat. Banyaknya persoalan yang muncul berkaitan dengan *outsourcing* yaitu tidak memadainya perlindungan pada jaminan sosial dan kesehatan, kontrak kerja yang kurang adil bagi para pekerja, serta pekerja *outsourcing* yang dibayar kurang dari upah minimum, termasuk juga pengupahan apabila melakukan pekerjaan di luar jam kerjanya (lembur).²

Pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) tidak dikatakan dengan tegas tentang sebutan dari *outsourcing* ini. Pada kebijakan lain yaitu pada Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut dengan UUK) dinyatakan secara jelas mengenai *outsourcing* yaitu sebuah perjanjian kerja yang diciptakan antara pengusaha dan pekerja, yang mana perusahaan terkait bisa melakukan penyerahan beberapa bagian penyelenggaraan pekerjaan terhadap perusahaan lainya dengan perjanjian pemborongan pekerjaan yang disusun dengan tertulis. Sehingga berdasarkan pasal tersebut sudah jelas bahwa para pekerja

¹ Suyoko dan Ghufro AZ, Mohammad. "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia". *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, No 1 (2021): 99-109

² Pratiwi, Wiwin Budi dan Andani, Devi. "Perlindungan Hukum tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* di Indonesia". *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, No 3 (2022): 652-673

dan perusahaan terikat terhadap suatu perjanjian yang tertulis. Menurut pendapat Prof. Subekti yang menyatakan bahwa “kontrak kerja ialah kesepakatan yang dicapai antara majikan dan pekerja, didasarkan dengan adanya perjanjian tentang upah yang akan diberikan pengusaha kepada pekerja serta adanya hubungan dimana majikan berhak memberikan instruksi yang harus ditaati bagi pekerja/buruh”.³ tidak hanya buruh sepatutnya suatu perjanjian kerja yang ditulis berisi mengenai hak serta kewajiban bagi kedua belah pihak guna melindungi setiap pihak terhadap pelanggaran hukum yang dapat terjadi di masa depan. Dalam perjanjian tersebut haruslah berisi mengenai apa yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan hak-hak yang akan didapatkan. Termasuk pada pengupahan lembur yang didapatkan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan di atas waktu yang sudah disepakati pada perjanjian. Selanjutnya, perusahaan dapat memberikan jaminan terhadap hal tersebut, dan perusahaan juga bisa memberikan sejumlah ketentuan yang diikuti oleh para pekerja. Masih adanya kekurangan terhadap perlindungan kerja bagi para pekerja sehingga artikel ini akan membahas mengenai “Perlindungan Hukum Dalam Pemberian Upah Lembur Kepada Pekerja *Outsourcing*”

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh “Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani” dengan penekanan terhadap perlindungan hukum tenaga kerja dengan sistem *outsourcing* di Indonesia.⁴ Pendekatan tersebut meliputi kebijakan yang mengatur terkait dengan perlindungan hukum tenaga kerja *outsourcing*, perlindungan hukum dan kepastian hukum terkait dengan waktu dan jenis pekerjaan. Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan konseptual dan pendekatan perundang-undangan.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada fokus penelitian. Penelitian terdahulu membahas mengenai perlindungan hukum bagi tenaga kerja *outsourcing* secara menyeluruh khususnya setelah berlakunya UU Cipta Kerja, meliputi status kerja, hubungan hukum dan tanggung jawab perusahaan. Sementara, pada penelitian ini menitikberatkan pada aspek mengkhusus yaitu perlindungan secara hukum terhadap pekerja *outsourcing* dan tanggung jawab perusahaan dalam pemberian upah lembur tersebut dan pelaksanaannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1.2. Rumusan Masalah

Menurut dengan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan, terdapat dua permasalahan yang kemudian diuraikan dalam artikel ini, yakni:

1. Bagaimana hubungan kerja yang ada diantara perusahaan pengguna dan pemberi jasa kepada pekerja *outsourcing*?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum pada pemberian upah lembur untuk tenaga kerja *outsourcing*?

1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan artikel ini guna mengidentifikasi hubungan kerja diantara perusahaan pengguna dan pemberi jasa kepada pekerja *outsourcing* serta

³ Sugiyono, Heru dan Jeremy Pardede. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja”. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan* 19, No 2 (2022): 453-472

⁴ Pratiwi, Wiwin Budi dan Andani, Devi. 2022. *Op.cit*

perlindungan hukum untuk para tenaga kerja *outsourcing* khususnya dalam hal pemberian upah lembur yang didapatkan para pekerja *outsourcing* dari perusahaan yang menyediakan jasa dan perusahaan yang menggunakan jasa, guna memberikan pemenuhan pada hak serta kewajiban yang diperoleh pada saat bekerja, berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

2. Metode Penelitian

Penulis untuk melaksanakan riset mempergunakan jenis penelitian Hukum Normatif, hukum normatif merupakan penelitian yang ada pada bidang ilmu hukum yang didasarkan pada norma atau peraturan perundang-undangan. Riset hukum normatif melaksanakan penelitian terkait dengan kaidah atau peraturan hukum menjadi sebuah bangunan sistem yang berkaitan pada sebuah fenomena hukum.⁵ Penelitian ini bersumber pada hukum positif yang ada di Indonesia yakni merujuk dalam “UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, KUH Perdata, Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.101/MEN/VI/2004”, dan sumber lainnya.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hubungan Kerja yang Ada Diantara Perusahaan Pengguna dan Pemberi Jasa Kepada Pekerja *Outsourcing*

Perlu diketahui sebelumnya bahwa para pekerja *outsourcing* merupakan pekerja yang tidak bekerja secara langsung kepada suatu perusahaan dan bukan karyawan dari perusahaan pengguna jasa, sehingga dapat dikatakan bahwa para pegawai *outsourcing* ini tidak memiliki jenjang karir. *Outsourcing* adalah suatu kata yang asalnya dari Bahasa Inggris yang berarti “alih daya”. *Outsourcing* juga dikenal dengan “*contracting out*” yang adalah suatu pemindahan operasi dari suatu perusahaan ketempat lain atau perusahaan lain yang memerlukan pekerja. *Outsourcing* bisa disebut sebagai perjanjian pemborongan pekerjaan.⁶ Namun, pada UUK tidak menyatakan dengan tegas tentang pengertian atau definisi dari *outsourcing* ini. Berdasarkan ketentuan pada Pasal 64 UUK, memberikan pernyataan jika “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis” dimana pada ketentuan tersebut dijelaskan mengenai sebuah perjanjian pemborongan kerja yang dibuat dengan tertulis. Sehingga dapat dikatakan jika pada UUK menyatakan bahwa perjanjian *outsourcing* ini bisa disamakan terhadap perjanjian pemborongan pekerjaan. Selain dalam kebijakan pada Pasal 64 UUK, pada kebijakan Pasal 65 dan Pasal 66 mengatur tentang penyerahan, ketentuan perlindungan untuk para pekerja/buruh, dan perjanjian kerja yang akan dilakukan sehingga dapat dikatakan bahwa *outsourcing* di Indonesia dapat dilakukan berdasarkan pada kebijakan UU yang diberlakukan.

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan sebuah kesepakatan di antara satu pihak yang berperan sebagai pemborong yang melakukan pengikatan diri guna menghasilkan sebuah produk untuk pihak lainnya yang memberikan tugas tersebut, bersama suatu imbalan bayaran atau upah. Sedangkan, pihak yang memborongkan

⁵ Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cetakan IV, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2017): 36

⁶ Kunarti, Siti. “Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan”. *Jurnal Dinamika Hukum* 9, No 1 (2009): 67-75

pekerjaan memberikan pembayaran tertentu kepada pihak pemborong. Sedangkan berdasarkan penuturan Chandra Suwondo, *outsourcing* yaitu pendelegasian operasi serta manajemen harian dari sebuah proses bisnis terhadap pihak luar (perusahaan yang menyediakan jasa *outsourcing*).⁷ Dalam perkembangan saat ini beberapa perusahaan menggunakan jasa *outsourcing* ini guna untuk mempermudah dari segi aspek pekerja yang dibutuhkan sesuai dengan jasa yang ditawarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Namun, hal ini menyebabkan posisi dan hubungan diantara pekerja dan perusahaan pengguna jasa menjadi tidak seimbang atau setara, sehingga hal ini memiliki dampak kepada posisi dari pekerja tidak setara cenderung lemah karena adanya ketidak pastian terhadap kerja, upah yang dibayarkan, jaminan sosial, jaminan kesehatan serta kompensasi atau pesangon apabila dialami PHK, sejumlah tunjangan serta kepastian yang lain yang ada untuk melindungi hak pekerja.

Sementara itu menurut KUHPerdata dalam Pasal 1601 b memberikan pernyataan jika “perjanjian pemborongan pekerjaan ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu pemborong, mengikatkan diri untuk menyelesaikan suatu pekerjaan bagi pihak lain, yaitu pemberi tugas, dengan harga yang telah ditentukan.” Menurut pada kebijakan tersebut sehingga *outsourcing* bisa diperbedakan ke dalam dua kelompok :

- a. Pemberian tugas oleh sebuah perusahaan terhadap perusahaan lainnya guna dipekerjakan di lokasi perusahaan terkait, (titik beratnya terhadap produk kebendaan)
- b. Penyedia jasa tenaga kerja oleh perusahaan yang menyediakan jasa tenaga kerja yang dipekerjakan terhadap perusahaan lain yang memerlukan (titik beratnya lebih terhadap orang perorangan yang jasanya diperlukan).

Istilah yang digunakan pada UUK merupakan istilah yang diambil dari ketentuan yang ada di KUHPerdata. Sistem *outsourcing* ini tidak hanya memperlibatkan pengusaha dan pekerja secara langsung. Namun, melibatkan pula pihak lainnya seperti perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, perusahaan pengguna jasa *outsourcing* serta yang paling utama adalah pekerja/ buruh yang melaksanakan pekerjaan. Berikut merupakan pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan *outsourcing*:

- a. Perusahaan Penerima Pekerjaan

Pada proses *outsourcing*, Perusahaan yang mendapatkan pekerjaan dikatakan menjadi kontraktor atau perusahaan yang menerima kontrak pekerjaan. Menurut “Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP/220/MEN/X/2004 Pasal 1 ayat (2), Perusahaan Penerima Pemborongan Pekerjaan adalah perusahaan lain yang menerima penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.” Sementara itu, pada “Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.101/MEN/VI/2004 Pasal 1 ayat (4), Perusahaan Penyedia Jasa adalah perusahaan berbadan hukum yang menyediakan jasa pekerja/buruh untuk bekerja di perusahaan pemberi pekerjaan.”

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan yang menerima pekerjaan haruslah perusahaan yang memiliki status badan hukum, dan hanya perusahaan yang memiliki status berbadan hukum yang diperbolehkan menjalankan bisnis *outsourcing* sesuai pada ketentuan yang diatur dalam UUK. Meskipun tidak dijelaskan secara spesifik mengenai jenis

⁷ Ibid. Hal 68-69

badan hukum yang diizinkan untuk melakukan bisnis *outsourcing*, ketentuan ini tetap berlaku. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap badan hukum yang ada di Indonesia memiliki kemampuan untuk melaksanakan *outsourcing*, yang meliputi:

- 1) Perseroan Terbatas (PT)
 - 2) Koperasi
 - 3) Yayasan
- b. Perusahaan Pemberi Pekerjaan

Sebuah perusahaan melaksanakan *outsourcing* dilandaskan pada efisiensi yang didapatkan bagi perusahaan tempat kerja yang memperkerjakannya, yakni perusahaan tidak lagi secara khusus melaksanakan perekrutan dan pelatihan kerja. Dimana perusahaan pengguna jasa ini hanya memberikan kriteria kepada perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Hal ini adalah bentuk alternatif untuk perusahaan untuk melaksanakan kegiatan usaha utamanya (*core business*). Dasar pertimbangan perusahaan melaksanakan *outsourcing* yaitu:

- 1) Perusahaan bisa melaksanakan penghematan serta keefisienan terhadap pengeluaran perusahaan dan tenaga kerja
- 2) Perusahaan semakin kompetitif untuk ada pada persaingan
- 3) Perusahaan dapat mempertahankan jumlah tenaga kerja tetap di perusahaan seminimal mungkin
- 4) Perusahaan tidak harus melakukan penanganan pada persoalan ketenagakerjaan secara langsung.

Sehingga dapat diketahui bahwa perusahaan memilih melakukan *outsourcing* dikarenakan peningkatan mutu dari perusahaan itu sendiri, adanya penyerahan beban yang diserahkan kepada pihak ketiga dapat membuat perusahaan lebih fokus terhadap kegiatan inti yang dilakukan.

c. Pekerja/Buruh

Definisi dari pekerja/buruh *outsourcing* pada dasarnya tidak berbeda dengan definisi pekerja/buruh menurut ketentuan ketenagakerjaan dalam "Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.220/MEN/X/2004". Pasal 1 ayat (3) mengatakan definisi "pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain."

Terhadap hubungan kerja tersebut tentunya baik itu perusahaan yang menyediakan jasa serta pengguna jasa *outsourcing* hendaklah memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak yang diberikan kepada pekerjaanya berdasarkan pada kebijakan hukum yang diberlakukan di Indonesia. Sebab posisi tenaga kerja yang lebih rendah dari atasan sehingga diperlukan intervensi pemerintah dalam memberikan perlindungan secara hukum, supaya keadilan pada ketenagakerjaan dapat diraih.⁸

Sebagaimana pada kebijakan Pasal 64 UUK yang telah disampaikan sebelumnya, perusahaan bisa mengalihkan beberapa penyelenggaraan pekerjaannya terhadap perusahaan yang lain dan tentunya melalui adanya perjanjian yang tertulis dengan tujuan jaminan yang diberikan kepada pekerja. Sehingga terdapat 2 (dua) jenis bentuk *outsourcing* yang digunakan, yaitu *outsourcing* yang berkaitan dengan pekerjaan

⁸ Pratiwi, Wiwin Budi dan Andani, Devi. 2022. *Op.cit.* hal 656.

yang dilakukan oleh pemborong pekerjaan dan *outsourcing* yang melibatkan pekerjaan yang dilaksanakan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja. Dimana dalam *outsourcing* yang kedua penyedia jasa pekerja/buruh harus mencukupi ketentuan seperti yang tercantum ketentuan Pasal 65 ayat (2) UUK, yakni:

- (1) "Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- (2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- (3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- (4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung."

Selanjutnya, pada ketentuan Pasal 65 ayat (6) UUK menyatakan bahwa "hubungan kerja melalui perjanjian pemborongan pekerjaan diatur dalam perjanjian tertulis antara perusahaan penerima pemborongan pekerja (perusahaan *outsourcing*) dengan pekerja yang dipekerjakan." Sehingga dapat diartikan dengan jelas dalam pasal tersebut bahwa pada jenis hubungan kerja yang terdapat dalam *outsourcing* ini tidak hanya terjadi pada tenaga kerja terhadap perusahaan pemberi kerja, hal ini berhubungan pula terhadap perusahaan penerima pemborongan pekerjaan. Namun, apabila dialami pelanggaran seperti yang dinyatakan pada pasal 65 ayat (8) UUK maka hubungan kerja tersebut bisa berpindah ke perusahaan yang memberikan pekerjaan.

Kedudukan hukum pada penyelenggaraan *outsourcing* ini tercantum dalam Pasal 64 UUK. Sebenarnya dalam aturan ini para pekerja *outsourcing* telah diproteksi. Namun, dalam pelaksanaannya dilapangan terdapat sejumlah kebijakan yang dilanggar baik secara sengaja ataupun terpaksa dilanggar demi mendapatkan suatu keuntungan, maraknya terjadi diskriminasi dan tidak kesesuaian terhadap UU yang diberlakukan menyebabkan efek yang negatif yang didapatkan oleh pekerja *outsourcing* ini. Maka, pada 17 Januari 2012 lalu, Mahkamah Konstitusi (MK) dengan putusan No. 27/PUU-IX/2011 mengabulkan permohonan pengujian terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana permohonan yang diajukan oleh Lembaga Swadaya Masyarakat Aliansi Petugas Pembaca Meter Listrik Indonesia (AP2ML) mengenai uji materiil ke Mahkamah Konstitusi (MK) atas Pasal 59, 64, dan 66. Dalam pertimbangannya, MK menegaskan bahwa *outsourcing* merupakan kebijakan usaha yang wajar dari suatu perusahaan dalam rangka efisiensi produksi yang dilakukan oleh perusahaan dengan tenaga kerja yang kompeten dibidangnya. Akan tetapi, pekerja yang melaksanakan pekerjaannya tidak boleh kehilangan haknya yang telah diberikan perlindungan oleh konstitusi. Pelanggaran yang terjadi pada hak para tenaga kerja bisa mengakibatkan kehilangan jaminan terhadap kepastian hukum yang adil untuk para tenaga kerja serta mengabaikan hak smeua individu dalam melakukan pekerjaan melalui cara mendapatkan upah yang sesuai dan perlakuan yang adil serta layak pada hubungan kerja.⁹ untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap para pekerja, dapat disimpulkan bahwa MK mengusulkan dua model *outsourcing*, yakni:

"Pertama, dengan mensyaratkan agar perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan yang melaksanakan pekerjaan *outsourcing* tidak berbentuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), tetapi berbentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Kedua, dalam hal hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan *outsourcing* berdasarkan PKWT, maka perjanjian kerja harus mensyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi

⁹ Pratiwi, Wiwin Budi dan Andani Devi .Op.Cit. Hlm 665.

pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja".¹⁰

Menurut pada keputusan tersebut, bisa ditarik kesimpulan jika Mahkamah Konstitusi (MK) memperbolehkan praktik *outsourcing*, dengan perlindungan yang lebih terjamin bagi pekerja melalui Putusan MK ini. Terhadap model kedua ini kemudian begitu berkaitan pada pelaksanaannya sesuai pada kebijakan Pasal 4 Kepmenaker No. Kep.101/MEN/VI/2004 tentang prosedur perizinan pihak yang menyediakan jasa pekerja/buruh sebagaimana yang sudah disebutkan sebelumnya. Apabila tidak terdapat kesepakatan mengenai perjanjian sebelumnya pada perusahaan yang menyediakan jasa dengan perusahaan yang memberikan pekerjaan dalam hal perlindungan, perusahaan yang menyediakan jasa baru tidak akan menerima tenaga kerja dari perusahaan sebelumnya dan sejumlah haknya.

Berdasarkan ketentuan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mengenai "Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022" mengenai "Cipta Kerja" menjadi UU. Mengubah ketentuan *outsourcing* yang ada dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana pada UU Cipta Kerja ini mengubah kebijakan Pasal 64 dan menghapus Pasal 65, dan adanya perubahan mengenai kebijakan yang ada dalam Pasal 66 UUK. *Outsourcing* pada UU Cipta Kerja diketahui dengan sebutan "alih daya". Dimana perubahan yang ada pada ketentuan Pasal diatas lebih menjamin perlindungan secara hukum kepada para pekerja *outsourcing* ini. Selain Undang-Undang Cipta Kerja memberikan aturan mengenai hak dan kewajiban perusahaan alih daya terhadap para pekerja, melalui cara menetapkan bahwa perusahaan alih daya mempunyai tanggungjawab sepenuhnya atas seluruh konsekuensi yang dapat terjadi dari hubungan kerja. Perlindungan terhadap buruh, termasuk upah, kesejahteraan, syarat kerja, serta penyelesaian perselisihan antara pekerja dan perusahaan, dilakukan berdasarkan pada kebijakan yang berlaku serta sebagai tanggung jawab perusahaan alih daya. Kebijakan ini ditetapkan pada perjanjian kerja yang dibuat, peraturan yang ada di perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3.2. Perlindungan Dalam Aspek Hukum Terhadap Pemberian Upah Lembur Bagi Pekerja *Outsourcing*

Seorang pekerja yang melaksanakan pekerjaannya dengan imbalan yang dibayarkan pengusaha dalam bentuk uang, dimana imbalan ini telah termuat dalam perjanjian berdasarkan ada yang sudah disepakati antara pengusaha dan pekerja sesuai pada yang ditetapkan pada mengenai upah minimum yang diberikan kepada pekerja. Berdasarkan pertimbangan hukum MK pada putusan Nomor 27/PUU-IX/2011 serta penjelasan Pasal 66 ayat (2) huruf (c) UUK, tenaga kerja yang melakukan pekerjaan terhadap perusahaan *outsourcing* berdasarkan pada perjanjian kerjanya, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, mendapatkan hak yang sama terhadap perlindungan terhadap upah serta kesejahteraan pekerja, syarat pada saat bekerja, dan apabila terjadi perselisihan yang dapat muncul, dengan pekerja di

¹⁰ Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia". *Jurnal Advokasi* 5, No.1 (2015): 1-16

perusahaan pemberi kerja (*fair benefits and welfare*).¹¹ Namun, yang terjadi dilapangan sering kali seorang pekerja harus melaksanakan pekerjaannya diluar jam kerjanya (lembur) sehingga perusahaan wajib untuk memberikan upah lembur diluar upah yang ditentukan sebelumnya. Upah lembur merupakan upah yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja terhadap pekerjaan tambahan yang dilaksanakan oleh seorang tenaga kerja diluar jam bekerjanya. Besaran upah lembur yang didapatkan oleh seorang pekerja adalah salah satu faktor yang mendorong pekerja guna lebih giat dalam bekerja, dan meningkatkan produktivitas karyawan serta mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Upah lembur ini termasuk pada insentif yang diberikan upah oleh perusahaan kepada pekerja yang bekerja di atas waktu yang sudah ditetapkan. Berdasarkan hal itu dapat diketahui bahwa insentif merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan sebagai hadiah baik secara finansial atau apresiasi atas kinerja dari pekerja yang bersangkutan. Atau dapat juga dikatakan pula bahwa dengan adanya pemberian upah di luar upah utamanya yang dilakukan oleh atasan dalam perusahaan digunakan sebagai pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja pekerja terhadap perusahaan. Hal ini sangat penting dalam mendorong peningkatan kepuasan pekerja yang adalah suatu faktor utama dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.¹²

Sebagaimana yang tercantum pada “Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Perubahan atas Pasal 88 ayat (3) UUK” yang menyatakan bahwa“(3) Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Upah minimum;
- b. struktur dan skala Upah;
- c. Upah kerja lembur;
- d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu;
- e. Bentuk dan cara pembayaran Upah;
- f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah; dan
- g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.”

Sehingga dapat secara jelas pada ketentuan huruf c terdapat “upah kerja lembur” yang wajib dibayarkan perusahaan kepada pekerja yang bekerja lebih dari waktu yang sudah tercantum pada perjanjian kerja. Pada pekerja *outsourcing* juga demikian sehingga hal ini dapat memberikan kesejahteraan bagi para pekerja. Waktu kerja ini ditetapkan pada ketentuan Pasal 77 ayat (2) yang menyatakan jika

“Waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.”

¹¹ Aryanto, Heri. Perlindungan Upah dan Kesejahteraan Pekerja *Outsouricng* Pasca-Putusan MK. Hukum Online : <https://www.hukumonline.com/klinik/a/outsourcing-tidak-dapat-fasilitas-hanya-gaji-lt4f85d2f06d235/> diakses pada 28 April 2025.

¹² Irwadi, Rendi, dkk. “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan CV. Bina Makmur Platation SUM-SEL)”. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 8, No. 1 (2023): 1060-1069

Selanjutnya pada ketentuan Pasal 78 yang memuat mengenai pengusaha yang memperkerjakan pekerja/buruh lebih dari waktu bekerja yang ditentukan dalam perjanjian kerja (lembur) seperti yang ada pada ketentuan Pasal 77 ayat (2) harus mencukupi ketentuan untuk dapat memperkerjakan pekerja/buruh dalam jangka waktu lebih dari yang telah ditentukan.

- (1) "Pengusaha yang memperkerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:
 - a. ada persetujuan Pekerja/Buruh yang bersangkutan; dan
 - b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah kerja lembur.
- (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai waktu kerja lembur dan Upah kerja lembur diatur dalam Peraturan Pemerintah."

Berdasarkan ketentuan tersebut, apabila pekerja melaksanakan pekerjaannya diluar jam bekerja atau melaksanakan pekerjaan lebih dari jam kerja, sehingga harus dikalkulasikan menjadi waktu kerja lebih melalui penerimaan hak terhadap upah lembur.¹³ Namun, penting untuk dicatat bahwa ketentuan waktu bekerja ini tidak berlaku untuk sektor usaha atau suatu jenis pekerjaan. Beberapa contohnya adalah pekerjaan di pengeboran lepas pantai, posisi sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau pennebangan hutan. Dalam kasus-kasus ini, ketentuan waktu kerja dapat tunduk pada regulasi atau peraturan yang berbeda.¹⁴

Lembur dalam suatu kegiatan perusahaan tidak dapat dilakukan secara sembarangan sehingga perihal lembur ini memiliki 2 (dua) syarat supaya bekerja lembur dapat dikatakan sah. Syarat pertama yaitu adanya perintah dari pengusaha; syarat kedua yaitu adanya persetujuan dari tenaga kerja yang bersangkutan secara tertulis maupun secara media digital untuk melakukan lembur.¹⁵ Sehingga berdasarkan hal tersebut perusahaan tidak dapat memerintahkan pekerjanya untuk lembur secara sembarangan apabila tidak ada kebutuhan yang memang mendesak untuk dilakukannya lembur tersebut. Pada pelaksanaan lembur pengusaha wajib memberikan imbalan lembur berdasarkan pada waktu kerja lembur yang sudah ditentukan oleh undang-undang. Sebagaimana yang tercantum dalam UU Cipta Kerja dan perhitungan upah lembur telah ditetapkan pada "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja", pada ketentuan Pasal 31, Pasal 32 dan Pasal 33 yang masing-masing berisi mengenai ketentuan waktu-waktu yang dianggap lembur berdasarkan peraturan tersebut dan perhitungan jumlah upah lembur yang dapat diberikan kepada para pekerjanya berdasarkan pada pemberian gaji yang ditetapkan pada perjanjian kerja yang diberikan perusahaan kepada para pekerja. Pasal 31 menyatakan bahwa:

¹³ Pratama, Aldiansah dan Wijayanti, Asri. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Uppah Lembur di Perusahaan Alih Daya". *Jurnal rechtIdee* 17, No 1 (2022): 153-178

¹⁴ Dibyana, Donni Lukman dan Priyono, Ery Agus. "Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir Angkutan PT. Midun Dharma". *Jurnal Notarius* 17, No 2 (2024): 804-823

¹⁵ Pratama, Aldiansah dan Wijayanti, Asri. *Op.cit.* hal 163.

- (1) “Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja/Buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) wajib membayar Upah Kerja Lembur dengan ketentuan:
 - a. untuk jam kerja lembur pertama sebesar 1,5 (satu koma lima) kali Upah sejam; dan
 - b. untuk setiap jam kerja lembur berikutnya, sebesar 2 (dua) kali Upah sejam.
- (2) Perusahaan yang memperkerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 6 (enam) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan:
 - a. perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. jam pertama sampai dengan jam ketujuh dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 2. jam kedelapan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 3. jam kesembilan, jam kesepuluh, dan jam kesebelas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam;
 - b. jika hari libur resmi jatuh pada hari kerja terpendek, perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 1. jam pertama sampai dengan jam kelima, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 2. jam keenam, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 3. jam ketujuh, jam kedelapan, dan jam kesembilan, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.
- (3) Perusahaan yang mempekerjakan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar Upah Kerja Lembur, apabila kerja lembur dilakukan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi untuk waktu kerja 5 (lima) hari kerja dan 40 (empat puluh) jam seminggu, dengan ketentuan perhitungan Upah Kerja Lembur dilaksanakan sebagai berikut:
 - a. jam pertama sampai dengan jam kedelapan, dibayar 2 (dua) kali Upah sejam;
 - b. jam kesembilan, dibayar 3 (tiga) kali Upah sejam; dan
 - c. jam kesepuluh, jam kesebelas, dan jam kedua belas, dibayar 4 (empat) kali Upah sejam.”

Sehingga dapat dilihat kembali isi dari pasal tersebut yang telah secara jelas memberikan perhitungan mengenai upah kerja lembur, upah lembur yang dilaksanakan pada hari istirahat mingguan dan/atau hari libur resmi, sehingga perusahaan haruslah mengikuti ketentuan-ketentuan tersebut mengingat pekerjaan yang dilaksanakan mengambil waktu istirahat serta hak hari libur resmi yang telah ditentukan oleh pemerintah. Selanjutnya pada ketentuan Pasal 32 yang menyatakan tentang perhitungan upah lembur yang harus diberikan terhadap tenaga kerja sesuai pada kebijakan yang berlaku di bawah ini:

- (1) “perhitungan Upah Kerja Lembur didasarkan pada Upah Bulanan.
- (2) Cara menghitung Upah sejam yaitu $1/173$ (satu per seratus tujuh puluh tiga) kali Upah sebulan.
- (3) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok dan tunjangan tetap maka dasar perhitungan Upah Kerja Lembur 100 % (seratus persen) dari Upah.
- (4) Dalam hal komponen Upah terdiri dari Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap, apabila Upah pokok ditambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75 % (tduh puluh lima persen) keseluruhan Upah maka dasar

perhitungan Upah Kerja Lembur sama dengan 75% (tujuh puluh lima persen) dari keseluruhan Upah."

Selanjutnya dalam Pasal 33 menyatakan bahwa :

- (1) "Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayar secara harian maka penghitungan besarnya Upah sebulan dilaksanakan dengan ketentuan :
 - a. Upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b. Upah sehari dikalikan 21 (dua puluh satu), bagi Pekerja/Buruh yang bekerja 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
- (2) Dalam hal Upah Pekerja/Buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, Upah sebulan sama dengan penghasilan rata-rata dalam 12 (dua belas) bulan terakhir.
- (3) Dalam hal Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) lebih rendah dari Upah minimum maka Upah sebulan yang digunakan untuk dasar penghitungan Upah Kerja Lembur yaitu Upah minimum yang berlaku di wilayah tempat Pekerja/Buruh bekerja."

Perihal upah yang diberikan dalam jangka waktu perbulan seperti yang ada dalam ayat (2) apabila upah yang diterima lebih rendah dari upah minimum, sehingga upah bulanan yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan upah kerja lembur adalah upah minimum yang diberlakukan pada wilayah tempat pekerja/buruh bekerja. Melihat lebih jauh mengenai pekerja *outsourcing* yang sering kali mendapatkan ketidakadilan dalam jaminan hukum dan juga pemberian upah lembur yang sering kali terlewat oleh pengusaha pemberi kerja, salah satu penyebab utama tidak dibayarkannya upah lembur adalah kurangnya pengawasan ketenagakerjaan yang efektif. Pekerja *outsourcing* memiliki kedudukan dan perlindungan hukum yang sama dengan pekerja lainnya, hanya saja yang membedakan adalah para pekerja *outsourcing* ini berasal dari perusahaan penyedia jasa *outsourcing*. Namun, untuk ketentuan kontrak kerja dan lainnya kepada perusahaan pengguna jasa haruslah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia.

4. Kesimpulan

Hubungan kerja antara perusahaan yang menggunakan jasa serta yang memberikan jasa (*outsourcing*) di Indonesia menunjukkan kompleksitas signifikan, terlebih untuk tenaga kerja *outsourcing* yang tidak mempunyai status sebagai karyawan tetap. Mereka sering menghadapi ketidakpastian terkait jaminan sosial, upah, dan hak-hak yang lain. Meskipun ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan, implementasi yang tidak konsisten sering menyebabkan ketimpangan perlindungan. Undang-Undang Cipta Kerja memperkenalkan konsep "alih daya" yang mempertegas perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, dengan perusahaan penyedia jasa bertanggung jawab penuh atas hak pekerja yang mereka tempatkan di perusahaan lain. Meski begitu, implementasi yang konsisten dan perlindungan yang lebih kuat masih diperlukan. Pekerja, termasuk pekerja *outsourcing*, berhak menerima imbalan yang setara dengan pekerjaan yang dilakukan, termasuk upah lembur jika bekerja melebihi waktu yang disepakati. Pengusaha wajib membayarkan upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku, dan pekerja *outsourcing* memiliki hak yang setara dengan pekerja tetap dalam hal upah dan perlindungan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dony Sipayung, Parlin, dkk. *Hukum Ketenagakerjaan* (Medan, Yayasan Kita Menulis, 2022) 41
- Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris, Cetakan IV*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2017) 36
- Rahayu, Devi. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Surabaya, Scipindo Media Pustaka, 2019) 80
- Sulaiman, Abdullah dan Walli, Andi. *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan* (Jakarta, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), 2019)

Jurnal:

- Darmawan, Anri. "Pengaturan Hukum terhadap Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja". *Varia Hukum: Jurnal Forum Studi Hukum dan Kemasyarakatan* 3, No. 2 (2021): 12-15
- Dibyana, Donni Lukman dan Priyono, Ery Agus. "Perlindungan Hukum Terhadap Pelanggaran Waktu Kerja Lembur Sopir Angkutan PT. Midun Dharma". *Jurnal Notarius* 17, No 2 (2024): 804-823
- Irwadi, Rendi, dkk. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan CV. Bina Makmur Platation SUM-SEL)". *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 8 No 1 (2023): 1060-1069
- Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja *Outsourcing* di Indonesia". *Jurnal Advokasi* 5, No 1 (2015): 1-16
- Kunarti, Siti. "Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (*outsourcing*) dalam Hukum Ketenagakerjaan". *Jurnal Dinamika Hukum* 9, No 1 (2009): 67-75
- Nursalim, Chairunnisa Ramadhani Putri dan Suryono, Leli Joko. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja *Outsourcing*". *Jurnal Media of LAW and Sharia* 2, No 1 (2020): 46-62
- Parinduri, Amelia Syafira. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja *Outsourcing*". *Jurnal Restitusi* 1, No 1 (2019): 83-103
- Pratiwi, Wiwin Budi dan Andani, Devi. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem *Outsourcing* di Indonesia". *Jurnal Hukum Ius Quia Isutum*. 29 No. 3 (2023): 652-673
- Pratama, Aldiansah dan Wijayanti, Asri. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Atas Upah Lembur di Perusahaan Alih Daya". *Jurnal rechtIdee*. Vo 17, No 1 (2022): 153-178
- Suyoko dan Ghufro AZ, Mohammad. "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Alih Daya (*outsourcing*) pada pekerja di Indonesia". *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, No 1 (2021): 99-109
- Suyanto, Heru dan Nugroho, Adhi. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan". *Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta* 3 No 2 (2016): 172-185

Artikel:

- Aryanto, Heri. Perlindungan Upah dan Kesejahteraan Pekerja *Outsouricng* Pasca-
Putusan MK. Hukum Online :
<https://www.hukumonline.com/klinik/a/outsourcing-tidak-dapat-fasilitas-hanya-gaji-lt4f85d2f06d235/> diakses pada 28 April 2025.
- Thea DA, Ady. 2023. UU Cipta Kerja Benahi 6 Ketentuan Bidang Ketenagakerjaan.
Hukum Online : <https://www.hukumonline.com/berita/a/uu-cipta-kerja-benahi-6-ketentuan-bidang-ketenagakerjaan-lt64ebfaba48078?page=1> diakses
pada 12 Oktober 2023.

Peraturan Perundang- Undang:

- Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara
Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah
Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Keja menjadi
Undang-Undang.(Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2022 Nomor
238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841)