

**ANALISIS HUKUM TERHADAP FENOMENA OUTSOURCING DALAM  
PERSPEKTIF KEADILAN SOSIAL DAN HAK-HAK PEKERJA  
(Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung 517K/ Pdt.Sus-PHI/2019)**

**Joko Suyono<sup>1</sup>, Miftakhul Huda<sup>2</sup>, Niken Arief Rahayuana<sup>3</sup>**  
[joko.suyono@narotama.ac.id](mailto:joko.suyono@narotama.ac.id)<sup>1</sup>, [miftakhul.huda@narotama.ac.id](mailto:miftakhul.huda@narotama.ac.id)<sup>2</sup>,  
[niken.rahayuana@narotama.ac.id](mailto:niken.rahayuana@narotama.ac.id)<sup>3</sup>  
UNIVERSITAS NAROTAMA

---

**ABSTRAK**

Praktik outsourcing di Indonesia menjadi strategi umum perusahaan untuk menekan biaya dan meningkatkan fleksibilitas kerja. Namun, praktik ini sering menimbulkan masalah ketidakadilan bagi pekerja, terutama terkait perlindungan hak-hak dasar seperti upah layak, kepastian hubungan kerja, dan jaminan sosial. Artikel ini membahas bagaimana hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur praktik outsourcing serta sejauh mana prinsip keadilan sosial diterapkan dalam perlindungan pekerja outsourcing. Fokus kajian adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2019, yang menjadi preseden penting dalam perlindungan pekerja kontrak. Hasil kajian menunjukkan bahwa regulasi yang berlaku, seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja, belum memberikan kepastian hukum yang memadai. Banyak perusahaan menggunakan celah hukum untuk menghindari tanggung jawab terhadap pekerja outsourcing. Putusan MA No. 517/2019 menyatakan bahwa pekerja yang menjalankan tugas inti perusahaan tidak boleh dikontrak melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan harus mendapat hak sebagaimana pekerja tetap, termasuk pesangon dan perlindungan PHK. Putusan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung menempatkan prinsip keadilan sosial sebagai pertimbangan utama dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial. Putusan ini tidak hanya melindungi pekerja dalam kasus tersebut, tetapi juga menjadi dasar bagi pembaruan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil.

**Kata Kunci:** Outsourcing; Keadilan Sosial; Hukum Ketenagakerjaan; Perlindungan Pekerja; Putusan Mahkamah Agung.

**PENDAHULUAN**

Dalam lanskap ketenagakerjaan modern Indonesia, praktik outsourcing atau alih daya telah menjadi fenomena yang tak terelakkan. Di satu sisi, outsourcing diadopsi sebagai strategi efisiensi—perusahaan dapat fokus pada inti bisnisnya sambil menyerahkan

pekerjaan tertentu kepada pihak ketiga. Namun di sisi lain, praktik ini memunculkan berbagai persoalan pelik, khususnya menyangkut hak dan perlindungan pekerja.<sup>1</sup>

Outsourcing memungkinkan perusahaan untuk memangkas biaya operasional dan mengelola tenaga kerja secara lebih fleksibel<sup>2</sup>. Sayangnya, fleksibilitas ini sering kali diperoleh dengan mengorbankan kepastian kerja para pekerja. Banyak di antara mereka yang berada dalam status kerja tak tetap, tanpa jaminan kesejahteraan, tunjangan, dan hak-hak dasar lain yang seharusnya dilindungi oleh hukum<sup>2</sup>.

Kerentanan pekerja outsourcing bukan hanya soal status kontrak kerja, tetapi juga terkait dengan minimnya kepastian hukum. Regulasi yang berlaku, seperti dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memang mengatur tentang hubungan kerja dan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Namun, pasal-pasal tersebut tidak selalu memberikan kejelasan yang dibutuhkan di lapangan. Contohnya, Pasal 59 ayat (1) huruf b menyebutkan bahwa pekerjaan tertentu tidak boleh dilakukan dengan PKWT. Tapi, "pekerjaan tertentu" yang dimaksud tidak pernah didefinisikan secara eksplisit. Hal ini membuka ruang interpretasi yang luas dan menyebabkan inkonsistensi penerapan di antara perusahaan, pekerja, hingga hakim di pengadilan.<sup>3</sup>

Ketidajelasan hukum itu mendapatkan sorotan dalam sebuah perkara penting yang dibawa hingga ke Mahkamah Agung. Dalam Putusan Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2019, Mahkamah memutuskan bahwa pekerjaan sebagai Field Verifier tidak dapat dilakukan dengan PKWT. Putusan ini menunjukkan adanya pengakuan yudisial terhadap batasan tertentu dalam praktik outsourcing. Namun, apakah satu putusan cukup untuk menjamin keadilan bagi seluruh pekerja outsourcing di Indonesia? Tentu tidak. Masih banyak jenis pekerjaan lain yang belum mendapatkan kejelasan hukum serupa, sehingga para pekerjanya tetap berada dalam posisi yang lemah secara hukum dan social.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Wiwin BP., dan Devi A. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia." Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM, 29 (3), 2022

<sup>2</sup> Edi Supriyanto. "Tenaga Kerja Outsourcing." Yure Humano, 3 (1), 2019.

<sup>3</sup> Husin, Z. Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja. Jurnal Kajian Pembaruan Hukum, 1(1),2021.

<sup>4</sup> Susilowati, E. Analisis Praktik Outsourcing dalam Perspektif Keadilan Sosial. Jurnal Lemhannas RI, 10(3).2020.

Dari sinilah kemudian muncul pertanyaan mendasar: apakah sistem hukum kita benar-benar berpihak pada prinsip keadilan sosial? Konstitusi Indonesia dengan tegas menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat, namun realitas di lapangan justru menunjukkan ketimpangan. Para pekerja outsourcing, yang sejatinya juga bagian dari tenaga produktif bangsa, justru menjadi kelompok yang paling rentan terhadap eksploitasi dan ketidakpastian kerja.

Outsourcing tidak sekadar isu teknis ketenagakerjaan; ia menyentuh nilai-nilai dasar dalam sistem hukum dan sosial kita. Hak atas pekerjaan yang layak, perlindungan hukum, dan jaminan sosial adalah hak konstitusional yang tidak boleh dikompromikan atas nama efisiensi bisnis semata. Situasi inilah yang mendorong pentingnya kajian hukum mendalam mengenai outsourcing, terutama dalam kerangka keadilan sosial. Dengan menjadikan Putusan Mahkamah Agung Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2019 sebagai studi kasus, artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana regulasi dan praktik hukum di Indonesia merespons dinamika outsourcing—apakah berpihak pada pekerja atau justru memperkuat dominasi korporasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat normatif atau doktrinal, yaitu penelitian yang berfokus pada kajian pustaka dan analisis terhadap norma hukum yang berlaku, termasuk undang-undang, doktrin hukum, dan putusan pengadilan. Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana sistem hukum Indonesia mengatur praktik outsourcing dalam perspektif keadilan sosial serta bagaimana hak-hak pekerja dilindungi dalam konteks ketenagakerjaan. Penelitian ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mengkaji penerapan norma hukum melalui pendekatan studi kasus—khususnya Putusan Mahkamah Agung Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2019—yang menjadi landasan dalam menilai efektivitas regulasi hukum terhadap praktik outsourcing.

## **PEMBAHASAN**

### **Konsep Dasar dan Prinsip Hukum Ketenagakerjaan**

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan himpunan norma yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, mencakup periode sebelum, selama, dan sesudah masa kerja<sup>26</sup>. Menurut Imam Soepomo, hukum ini mencakup semua ketentuan tentang seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah<sup>5</sup>. Sementara itu, definisi yang lebih luas oleh Molenaar dan van Esveld menyertakan hubungan pekerja dengan negara dan pekerjaan mandiri.<sup>6</sup>

Prinsip-prinsip utama yang mendasari hukum ketenagakerjaan Indonesia meliputi perlindungan pekerja, keadilan sosial, kepastian hukum, dan kemitraan antara pihak-pihak dalam hubungan industrial. Perlindungan mencakup aspek ekonomi, sosial, dan fisik seperti pengupahan, jam kerja, dan keselamatan kerja. Keadilan sosial bertujuan menghindari diskriminasi dan mewujudkan keseimbangan distribusi manfaat ekonomi. Prinsip ini sejalan dengan Pancasila dan UUD 1945.

Kepastian hukum menjamin stabilitas dan transparansi dalam pelaksanaan hubungan kerja, sedangkan prinsip kemitraan menekankan kerja sama dan dialog sosial sebagai landasan hubungan industrial. Selain itu, aspek pengembangan kompetensi tenaga kerja, kesetaraan dan non-diskriminasi, serta penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga menjadi bagian penting dalam praktik hukum ketenagakerjaan.

### **Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan**

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan menurut Husni dan Abdul Hakim<sup>7</sup> mencakup:

- a. Sebelum masa kerja, termasuk pelatihan dan rekrutmen.
- b. Selama masa kerja, seperti pengupahan, jam kerja, K3, dan jaminan sosial.
- c. Sesudah masa kerja, seperti PHK dan pesangon.

---

<sup>5</sup> Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 13.

<sup>6</sup> Molenaar dalam Senjun Manullang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Rineka Cipta, 1990, hlm. 1.

<sup>7</sup> Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 24.

Dalam kerangka tersebut, praktik outsourcing menjadi isu penting. Outsourcing adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak ketiga. Meskipun diatur untuk memberikan fleksibilitas, praktik ini menghadirkan persoalan serius terkait perlindungan pekerja, terutama dalam hal pengupahan, jaminan sosial, dan jam kerja.

### **Praktik Outsourcing dan Problematika Perlindungan Pekerja**

Implementasi outsourcing seringkali tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Studi di beberapa daerah seperti Cirebon dan Yogyakarta<sup>8</sup> menunjukkan bahwa pekerja outsourcing menerima upah di bawah UMK, tidak mendapatkan jaminan BPJS, serta mengalami jam kerja berlebih tanpa kompensasi lembur.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengubah UU Nomor 13 Tahun 2003, praktik outsourcing menjadi lebih luas dengan dihapuskannya pembatasan jenis pekerjaan tertentu. Hal ini meningkatkan fleksibilitas bagi pengusaha tetapi menimbulkan kekhawatiran terkait pengurangan perlindungan pekerja<sup>9</sup>.

Meskipun Pasal 66 ayat (5) UU Cipta Kerja masih mengatur tanggung jawab penyedia jasa terhadap kesejahteraan pekerja, implementasi di lapangan menunjukkan banyak ketidaksesuaian, seperti rendahnya upah dan minimnya jaminan sosial.<sup>10</sup> Ini memperlihatkan perlunya penegakan hukum dan pengawasan yang lebih ketat.

### **Prinsip Perlindungan dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Tiga bentuk perlindungan dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah:

- a. Perlindungan ekonomis, menjamin pekerja mendapatkan penghasilan yang layak.

---

<sup>8</sup> Habibi, N., et al. Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan. *Journal of Social Movements*, 2024, 1(1).

<sup>9</sup> 32Wiwin BP. dan Devi A., "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dengan Sistem Outsourcing di Indonesia," *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 2022, 29 (30).

<sup>10</sup> Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja," *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, 2021, 19 (2).

- b. Perlindungan sosial, mencakup kebebasan berserikat dan hak berorganisasi (UU No. 21 Tahun 2000).
- c. Perlindungan teknis, menjamin keamanan dan keselamatan kerja (Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003).

Penelitian oleh Nugroho et al. (2004). mengungkapkan pelanggaran hak-hak ekonomis pekerja outsourcing, terutama terkait upah minimum<sup>34</sup>. Perlindungan sosial masih lemah karena rendahnya pengetahuan pekerja tentang hak mereka, dan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas. Sementara itu, perlindungan teknis pun belum sepenuhnya efektif karena banyak tempat kerja belum memenuhi standar K3.

### **Keadilan Sosial dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan**

Keadilan sosial menjadi landasan utama hukum ketenagakerjaan, sebagaimana tercermin dalam sila kelima Pancasila. Penelitian oleh Alfarizi dkk. menunjukkan bahwa meskipun regulasi tersedia, tantangan seperti lemahnya pengawasan dan minimnya pemahaman pekerja tetap menjadi hambatan.<sup>11</sup>

Studi oleh Rahmawati dkk(2024). di sektor pertambangan batubara di Samarinda menunjukkan bahwa hak pekerja perempuan belum sepenuhnya terpenuhi, seperti kurangnya fasilitas menyusui. Hal ini memperkuat urgensi akan pengawasan dan edukasi yang lebih baik terhadap pengusaha dan pekerja.<sup>12</sup> Perlindungan bagi kelompok rentan seperti perempuan, anak, dan penyandang disabilitas juga menjadi bagian dari prinsip keadilan sosial. Namun, implementasi masih lemah karena kurangnya kesadaran dan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi yang berlaku.

### **Regulasi Outsourcing dalam Sistem Ketenagakerjaan**

---

<sup>11</sup> Alfarizi, M. I., et al. Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2025, 2 (2).

<sup>12</sup> Rahmawati, Y., et al. Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 2024, 3(1).

Outsourcing diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan diperbarui melalui UU Cipta Kerja. Regulasi menetapkan bahwa outsourcing hanya diperbolehkan untuk pekerjaan penunjang yang tidak berkaitan langsung dengan kegiatan utama perusahaan. Namun, revisi aturan ini telah melonggarkan ketentuan tersebut. Hubungan kerja dalam outsourcing melibatkan tiga pihak: perusahaan pengguna, penyedia jasa, dan pekerja. Walaupun pekerja secara hukum adalah karyawan penyedia jasa, perusahaan pengguna tetap harus memastikan bahwa pekerja memperoleh hak-haknya.

PP No. 35 Tahun 2021 dan Permenaker No. 11 Tahun 2019 mengatur detail perjanjian kerja, upah, jaminan sosial, serta prosedur penyelesaian sengketa. Namun, efektivitasnya terganggu oleh lemahnya pengawasan dan masih maraknya praktik outsourcing terselubung.

### **Kesenjangan Perlindungan antara Pekerja Tetap dan Outsourcing**

Kesenjangan perlindungan antara pekerja tetap dan outsourcing sangat mencolok. Pekerja tetap mendapatkan fasilitas lebih lengkap dan jaminan karier, sedangkan pekerja outsourcing cenderung menerima upah lebih rendah dan berada dalam status kerja tidak pasti. Menurut Prasetya et al.(2001), perbedaan upah antara kedua kelompok pekerja dapat mencapai 20-30%. Selain itu, pekerja outsourcing lebih mudah diberhentikan tanpa kompensasi yang memadai. Solusinya adalah dengan memperkuat mekanisme pengawasan dan meningkatkan kapasitas serikat pekerja untuk memperjuangkan kesetaraan hak antara kedua kelompok.

### **PENUTUP**

Praktik outsourcing di Indonesia telah menjadi isu penting dalam pembahasan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan. Dalam banyak kasus, pekerja outsourcing mengalami ketidakadilan karena lemahnya perlindungan hukum. Mereka kerap menghadapi upah yang tidak layak, tidak mendapatkan jaminan sosial, serta tidak memiliki kepastian kerja yang memadai. Kondisi ini menunjukkan bahwa regulasi ketenagakerjaan yang ada masih belum cukup kuat untuk menjamin keadilan bagi semua pekerja, khususnya bagi mereka yang berada dalam posisi rentan seperti pekerja outsourcing. Putusan

Mahkamah Agung (MA) Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2019 menjadi tonggak penting dalam mengubah arah perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing. Dalam putusan ini, MA menilai bahwa pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja outsourcing oleh perusahaan bertentangan dengan hukum. Lebih lanjut, MA menegaskan bahwa pekerja yang menjalankan fungsi inti perusahaan tidak seharusnya dipekerjakan melalui sistem kontrak jangka pendek (PKWT). Oleh karena itu, mereka berhak atas perlakuan yang sama dengan pekerja tetap, termasuk dalam hal pesangon dan kompensasi.

Putusan ini tidak hanya menyelesaikan satu perkara hukum, tetapi juga menjadi preseden yang mencerminkan arah baru dalam menegakkan keadilan ketenagakerjaan. Mahkamah Agung menunjukkan bahwa hukum harus berpihak pada keadilan substantif, bukan hanya legalitas formal. Prinsip keadilan sosial yang termuat dalam Pancasila dan UUD 1945 menjadi dasar penting dalam keputusan ini.

Namun demikian, implementasi putusan ini masih menghadapi berbagai kendala. Regulasi yang baik akan sia-sia jika tidak diikuti dengan pengawasan yang kuat dan kesadaran hukum yang tinggi dari para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis untuk memperkuat dampak positif dari putusan ini. Pertama, pemerintah perlu merevisi regulasi outsourcing agar lebih jelas dalam membatasi jenis pekerjaan yang boleh dialihdayakan dan memberikan sanksi tegas bagi pelanggaran. Kedua, kapasitas pengawasan ketenagakerjaan, terutama di tingkat Dinas Tenaga Kerja, harus ditingkatkan agar pengawasan berjalan lebih efektif. Ketiga, perusahaan harus dilibatkan dalam edukasi ketenagakerjaan agar mereka memahami dan menerapkan prinsip-prinsip keadilan sosial dalam kebijakan internalnya. Terakhir, serikat pekerja harus diperkuat sebagai aktor penting dalam mengadvokasi hak-hak pekerja outsourcing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi ke-4, Revisi, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 42.
- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 45.
- Alfarizi, M. I., et al. Analisis Hukum Ketenagakerjaan dalam Meningkatkan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2025, 2 (2).
- Anwar, S. "Analisis Upah dan Kesejahteraan Pekerja Outsourcing." *Jurnal Ketenagakerjaan Nasional*, 2011, 7(1).
- Bagir Mertokusumo. (2002). *Pengantar Ilmu Hukum*. Yogyakarta: Liberty, 2002, h.112
- Budiardjo, M. *Dasar-Dasar Ilmu Politik* (Edisi Revisi Cetakan ke-3). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.2008.
- Edi Suharto, "Negara Kesejahteraan dan Reinventing Depsos", Seminar, Seminar "Mengkaji Ulang Relevansi Welfare State dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia", Institute for Research and Empowerment (IRE) Yogyakarta dan Perkumpulan Prakarsa Jakarta, Wisma MM UGM, Yogyakarta, 2006, hlm. 4
- Edi Supriyanto. "Tenaga Kerja Outsourcing." *Yure Humano*, 3 (1), 2019.
- Habibi, N., et al. Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan. *Journal of Social Movements*, 2024, 1(1).
- Hans Kelsen. (1945). *General Theory of Law and State*. Harvard University Press, 1945, hlm. 45.
- Heru Sugiyono dan Jeremy Pardede, "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja," *Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan*, 2021, 19 (2).
- Husin, Z. Outsourcing sebagai Pelanggaran atas Hak Pekerja. *Jurnal Kajian Pembaruan Hukum*, 1(1),2021.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003, hlm. 13.
- John Rawls, *A Theory of Justice*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 2009,h.72.

Junaedi. *Peranan Lembaga Kerjasama Bipartit dalam Meningkatkan Hubungan Industrial yang Harmonis*. Universitas Indonesia, 2005.

Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 24.

Libra, R., & Arifalina, W. (2017). Penyalahgunaan Surat Keterangan Tidak Mampu Sebagai Syarat Penerima Bantuan Hukum di Riau. *Jurnal Hukum Respublica*, 16(2), 351.

Martha, D. G. "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam Konstitusi Indonesia." *Das Sollen: Jurnal Hukum*, 2020, 3(1)

Molenaar dalam Senjun Manullang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990, hlm. 1.

Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press. Nusa Tenggara Barat, 2020, h.60.

Muhammad Basyir. *Dasar-Dasar Hukum dan Keadilan Sosial*. Jakarta: Gramedia, 2010, h.95.

Naya Amin Zaini, "Politik Hukum dan HAM (Kajian Hukum Terhadap Kewajiban Pemenuhan dan Perlindungan Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia)", *Jurnal Panorama Hukum*, Vol.1, No.2, 2016, hlm. 5-6

Nugroho, H., Amrizal, M. D. R., Rozikin, I. S., & Ahmad, I. F. Memperkuat Perlindungan Pekerja Outsourcing: Analisis Implementasi Kebijakan. *Journal of Social Movements*, 2024, 1(1).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perlindungan Pekerja Alih Daya.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 18.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

- Perwira, D., et al. Lembaga Penelitian SMERU. Jakarta: SMERU.2023.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, 2016, h.93.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987, h. 2
- Puspitasari, Y. I. *Studi tentang dampak implementasi kebijakan outsourcing terhadap kesejahteraan karyawan pada PT X di Kabupaten Mojokerto* (Tesis, Universitas Airlangga). Universitas Airlangga.2019.
- Putra, M. D. (2022). “Penerapan Positivisme dalam Sistem Hukum Indonesia”. *Jurnal Ilmu Hukum*, 5(2), hlm. 14-21.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 517 K/Pdt.Sus-PHI/2019
- Rahmawati, Y., et al. Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda. SEIKAT: *Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 2024, 3(1).
- Santoso, Y., & Wijaya, K. The Employment Protection Gap in Indonesia: Outsourced vs Permanent Workers. *Jurnal Hukum dan Pekerjaan*, 2021, 19(2).
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, h.54.
- Simanjuntak, P. J. (2009). *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata
- Susilowati, E. Analisis Praktik Outsourcing dalam Perspektif Keadilan Sosial. *Jurnal Lemhannas RI*, 10(3).2020.