



## Peran Serikat Pekerja dalam Advokasi Penghapusan Sistem Kerja *Outsourcing* dan Implikasinya terhadap Hubungan Industrial

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Robert L. Simanungkalit Universitas Mpu Tantular Jakarta robertsky0101@gmail.com +6285972581535	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 <a href="https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh">https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</a>
Anak Agung Dewi Intan Parwati Universitas Indonesia dewiintan.parwati@gmail.com +628111742033	
Desy Indriastuti Universitas Bina Nusantara desy.indriastuti@binus.ac.id +6281285601738	
Jafar Nur Universitas Mpu Tantular Jakarta antungjafar@gmail.com +6285332690699	
Agripinus Motani Zalukhu Universitas Mpu Tantular Jakarta zalukhudtt@gmail.com +6285215513813	
Ari Badau Dwi Haryanto Universitas Mpu Tantular Jakarta aribadau@gmail.com +6281381821975	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### **Saran Penulisan Referensi:**

Simanungkalit, R L., Parwati, A. A. D. I., Indriastuti, D., Nur, J., Zalukhu, A. M., & Haryanto, A. B. D., (2025). Peran Serikat Pekerja dalam Advokasi Penghapusan Sistem Kerja Outsourcing dan Implikasinya terhadap Hubungan Industriall. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2),2369-2375.

### **Abstrak**

*Outsourcing* (alih daya) telah menjadi model bisnis global yang menimbulkan ketidakpastian signifikan bagi pekerja, seperti upah rendah, minimnya jaminan sosial, dan kerentanan terhadap pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran strategis serikat pekerja dalam advokasi penghapusan atau regulasi ketat terhadap sistem *outsourcing* serta implikasinya terhadap hubungan industrial. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif-normatif melalui telaah literatur hukum, teori manajemen, dan studi kasus, penelitian ini menemukan bahwa serikat pekerja berperan sebagai agen perubahan yang krusial. Strategi yang digunakan meliputi negosiasi kolektif, *litigation* hukum, hingga aksi massa. Advokasi ini secara efektif memperkuat dialog sosial bipartit dan tripartit, mendorong perusahaan untuk

mengevaluasi kembali model bisnis mereka, dan menciptakan dinamika kekuasaan yang lebih berimbang. Kesimpulannya, peran serikat pekerja tidak hanya melindungi hak pekerja, tetapi juga secara fundamental membentuk ulang lanskap hubungan industrial menuju model yang lebih adil dan berkelanjutan, di mana stabilitas dan kesejahteraan pekerja menjadi prioritas.

**Kata Kunci:** Advokasi, Hubungan Industrial, *Outsourcing*, Serikat Pekerja, UU Cipta Kerja.

### Abstract

Outsourcing has become a global business model that creates significant uncertainty for workers, such as low wages, minimal social security, and vulnerability to layoffs. This study aims to analyze the strategic role of labor unions in advocating for the abolition or strict regulation of the outsourcing system and its implications for industrial relations. Using a qualitative-normative approach through a review of legal literature, management theory, and case studies, this study finds that labor unions play a crucial role as agents of change. The strategies employed include collective negotiation, legal litigation, and mass action. This advocacy effectively strengthens bipartite and tripartite social dialogue, encourages companies to re-evaluate their business models, and creates more balanced power dynamics. In conclusion, the role of labor unions is not only to protect workers' rights but also to fundamentally reshape the industrial relations landscape towards a fairer and more sustainable model, where worker stability and well-being are prioritized.

**Key Words:** Advocacy, Industrial Relations, Outsourcing, Trade Unions, Job Creation Law.

## A. Pendahuluan

Globalisasi ekonomi telah mendorong perusahaan mengadopsi sistem kerja *outsourcing* (alih daya) sebagai strategi untuk mencapai efisiensi dan fleksibilitas (Podungge et al., 2021). Namun, model bisnis ini menciptakan paradoks di mana pertumbuhan ekonomi seringkali tidak selaras dengan peningkatan kesejahteraan dan keamanan kerja bagi para pekerja. Praktik *outsourcing* berimplikasi negatif pada hak-hak dasar pekerja, seperti upah yang lebih rendah, minimnya jaminan sosial, dan tingginya kerentanan terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak tanpa pesangon yang layak (Haurissa, Salmon & Pattipawae, 2024). Kondisi ini memicu ketidakpuasan dan kesenjangan sosial yang signifikan. Di tengah situasi ini, serikat pekerja hadir sebagai representasi kolektif yang memiliki mandat untuk memperjuangkan hak-hak fundamental pekerja, termasuk mereka yang berada dalam skema *outsourcing* (Agustina & Marlina, 2025).

Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tren kenaikan jumlah pekerja di sektor informal yang mayoritas adalah pekerja alih daya (Zhulfakar, 2025). Per Februari 2025, porsi pekerja informal mencapai 59,40% dari total penduduk bekerja, setelah mengalami kenaikan bertahap dari 56,64% pada tahun 2020 menjadi 60,12% pada tahun 2023 (Zhulfakar, 2025). Data ini menggarisbawahi urgensi untuk menganalisis mekanisme perlindungan bagi segmen pekerja yang sangat besar dan rentan ini. Sistem *outsourcing*, meskipun dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan, seringkali berimplikasi negatif terhadap hak-hak dasar pekerja (Puspawati et al., 2024). Hubungan Industrial Pancasila dirumuskan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antar pelaku dalam proses produksi batubara dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang berlandaskan nilai-nilai yang merupakan sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang merupakan kepribadian bangsa dan budaya nasional Indonesia (Kususiyanah, 2021). Pekerja sebagai warga negara memiliki kedudukan yang sama di hadapan hukum, berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, menyampaikan pendapat, berserikat, serta membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Rizal & Habibi, 2022).

Peran serikat pekerja menjadi krusial sebagai representasi kolektif pekerja, serikat pekerja memiliki mandat untuk memperjuangkan hak-hak anggotanya, termasuk mereka yang terkena dampak skema alih daya (Desen, 2025). Advokasi ini melampaui tuntutan upah hingga isu-isu fundamental seperti jaminan kerja, kesejahteraan, dan perlakuan yang adil. Melalui berbagai

tindakan dan strategi, serikat pekerja berupaya menghapus praktik alih daya atau setidaknya mengaturnya secara ketat untuk mencegah kerugian bagi pekerja.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia telah lama menjadi isu yang kompleks dan berlarut-larut, yang berkontribusi pada kerusakan industrial baru-baru ini. Kasus-kasus ini seringkali diselesaikan di luar kerangka hukum, misalnya dengan melibatkan polisi, militer, atau bahkan “preman” dengan cara-cara represif (Anggraini, 2023). Sementara itu, pemulihan ekonomi yang lambat dari krisis ekonomi, ditambah dengan tanda-tanda resesi global yang cenderung berdampak negatif pada pangsa pasar, menghadirkan dilema tersendiri bagi pengusaha dalam menanggapi tuntutan pekerja (Ramandini & Jaharuddin, 2024). Premis bahwa perluasan kesempatan kerja hanya dapat dicapai melalui pertumbuhan ekonomi, diperlukan kebijaksanaan kolektif antara pengusaha dan pekerja untuk menyikapi hubungan antara pengusaha dan pekerja, khususnya terkait peningkatan kesejahteraan pekerja. Peristiwa terkini, seperti pemogokan dan aksi buruh yang tak terkendali, mungkin dianggap menguntungkan pekerja dalam jangka pendek, tetapi dalam jangka panjang akan merugikan semua pihak (Nurhadi, 2025).

Kajian terkait serikat pekerja dan sistem kerja *outsourcing* telah banyak dilakukan sebelumnya seperti penelitian Riyadi (2025) yang mengkaji secara normatif tanggung jawab hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing*. Penelitian oleh Setyawan & Nugroho (2025) dan Indayani & Azis (2025) yang berfokus pada studi kasus. Penelitian ini mensintesis berbagai strategi advokasi serikat pekerja dan menganalisis dampaknya secara sistematis terhadap dinamika hubungan industrial. Urgensi penelitian ini semakin meningkat pasca-pemberlakuan UU Cipta Kerja, yang dikhawatirkan membuka celah perluasan praktik *outsourcing* tanpa batasan yang jelas dan berpotensi memicu perbudakan modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana serikat pekerja di berbagai negara mengadvokasi penghapusan alih daya. Lebih lanjut, penelitian ini akan mengkaji implikasi advokasi ini terhadap hubungan industrial di tingkat perusahaan, dengan membandingkan dinamika dialog antara pekerja dan pengusaha dalam konteks alih daya. Analisis ini akan memanfaatkan perspektif hukum, manajemen, dan sosial untuk memberikan gambaran komprehensif tentang kompleksitas isu ini. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menyajikan analisis yang komprehensif dan multi-level, mengintegrasikan perspektif hukum, manajemen, dan sosial untuk memberikan gambaran holistik.

## B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian hukum normatif atau doktrinal. Penelitian tidak melakukan observasi atau wawancara di lapangan, melainkan berfokus pada analisis teks dan dokumen (*library research*). Secara spesifik, penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, di mana data yang terkumpul akan dideskripsikan, dianalisis, dan disintesis untuk menjawab rumusan masalah secara mendalam. Sumber data yang digunakan sepenuhnya adalah data sekunder, yang terdiri dari dua kategori utama. Pertama, bahan hukum primer yang mencakup peraturan perundang-undangan relevan seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya. Kedua, bahan hukum sekunder yang meliputi literatur hukum, teori manajemen, artikel jurnal ilmiah, dan berbagai studi kasus dari dalam dan luar negeri. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumen, sementara teknik analisis data menggunakan analisis isi kualitatif untuk mengidentifikasi, mengkategorikan dan mensintesis temuan-temuan dari berbagai sumber tersebut.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Strategi Advokasi Serikat Pekerja dalam Menghapus *Outsourcing*

Serikat pekerja memegang peran strategis dalam memperjuangkan hak dan kepentingan tenaga kerja, serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif di mana keberagaman dihargai sebagai aset organisasi. Dalam advokasi penghapusan sistem kerja *outsourcing*, serikat pekerja menerapkan pendekatan multi-level yang mencakup tiga strategi utama (Rahman, Hafis & Saraswati, 2025).

#### 1. Negosiasi Kolektif

Serikat pekerja berunding secara langsung dengan manajemen untuk mengubah status pekerja outsourcing menjadi karyawan tetap, seperti yang berhasil dilakukan di PT Freeport Indonesia pada tahun 2017 melalui aksi mogok kerja yang masif.

## 2. Litigasi atau Pengadilan

Serikat pekerja menuntut perusahaan yang melanggar aturan ketenagakerjaan, khususnya yang mempekerjakan alih daya untuk pekerjaan inti (*core business*), yang dilarang oleh UU No. 13 Tahun 2003. Meskipun prosesnya panjang, kemenangan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berfungsi sebagai mekanisme korektif dan menciptakan preseden hukum yang memperkuat posisi tawar pekerja di masa depan.

## 3. Aksi Massa dan Kampanye Publik

Serikat pekerja memanfaatkan demonstrasi, mogok kerja, dan kampanye media untuk membangun tekanan politik dan legitimasi sosial. Taktik ini mengandalkan visibilitas untuk memengaruhi opini publik dan menekan pembuat kebijakan. Dengan mengintegrasikan ketiga strategi ini secara cerdas menggabungkan tekanan di tingkat perusahaan, kekuatan hukum, dan dukungan publik, serikat pekerja dapat secara efektif mendorong perubahan kebijakan dan menciptakan sistem hubungan industrial yang lebih adil dan berkelanjutan.

## 2. Studi Kasus Perbandingan: *Outsourcing* VS Tanpa *Outsourcing*

Studi kasus perbandingan menunjukkan dampak signifikan dari praktik *outsourcing* dan peran serikat pekerja dalam mengubahnya. Di dalam negeri, isu ini merambah sektor digital seperti pada Gojek, di mana pengemudi dikategorikan sebagai “mitra” bukan karyawan (Nugraha, Tahir & Azzaulfa, 2025). Model ini, meskipun dianggap fleksibel oleh perusahaan, menciptakan hubungan industrial yang timpang karena pengemudi tidak memiliki hak untuk bernegosiasi upah atau jaminan sosial, dan dialog sosial tidak berjalan efektif. Jika diakui sebagai pekerja, mereka akan memiliki hak untuk berserikat dan bernegosiasi secara kolektif, sehingga dialog menjadi lebih terstruktur dan berimbang.

Di luar negeri, kasus *Amazon* di AS menyoroti praktik serupa, di mana pekerja kontrak menghadapi tekanan kerja tinggi, jam kerja tidak stabil, dan upah rendah tanpa ada dialog sosial yang efektif. Namun, ketika para kurir bergabung dengan serikat pekerja seperti *Teamsters*, dinamika kekuasaan berubah (Vedhitya, 2023). Serikat pekerja menjadi perwakilan sah untuk bernegosiasi dengan manajemen, memaksa perusahaan mendengarkan tuntutan pekerja dan membuka kemungkinan tercapainya perjanjian yang lebih adil.

Sementara itu, kasus *outsourcing* di BUMN Indonesia, yang dibahas dalam Rapat Dengar Pendapat dengan DPR RI pada 2018, menyoroti masalah fundamental lainnya, penggunaan pekerja alih daya untuk pekerjaan inti (*core business*), padahal seharusnya hanya untuk fungsi penunjang (Lembaga Bantuan Hukum Jakarta, 2018). Kejadian ini menegaskan bahwa perusahaan pengguna jasa, sekalipun BUMN, tetap memiliki tanggung jawab moral dan etis untuk memastikan hak-hak pekerja alih daya terpenuhi.

## 3. Implikasi Terhadap Hubungan Industrial

Advokasi serikat pekerja secara mendalam mengubah lanskap hubungan industrial dengan menciptakan dinamika kekuasaan yang lebih berimbang. Kehadiran serikat yang kuat menjadi penyeimbang kekuasaan pengusaha, di mana kekuatan kolektif memberikan suara kepada pekerja dan mengubah proses pengambilan keputusan yang tadinya sepihak. Konsekuensinya, perusahaan dipaksa membuka ruang dialog dan bernegosiasi, yang pada akhirnya menciptakan hubungan industrial yang lebih stabil (Rahman, Hafis & Saraswati, 2025). Tekanan ini juga mendorong perubahan model manajemen, perusahaan yang sebelumnya hanya mengandalkan *outsourcing* untuk efisiensi biaya kini harus mempertimbangkan kembali strategi mereka dengan mengukur risiko reputasi, biaya litigasi, dan potensi gangguan operasional, sehingga mendorong transisi menuju model bisnis yang lebih etis dan berkelanjutan.

## 4. Kasus *Outsourcing* Pasca Undang-Undang Cipta Kerja

Pemberlakuan UU Cipta Kerja secara substansial mengubah lanskap regulasi *outsourcing* di Indonesia dengan menghilangkan batasan eksplisit antara pekerjaan inti dan penunjang yang sebelumnya diatur dalam UU Ketenagakerjaan (Runnada, 2025). Perubahan ini memicu kekhawatiran mendalam di kalangan serikat pekerja, yang melihat potensi pelemahan perlindungan buruh karena perusahaan kini memiliki fleksibilitas lebih besar untuk mengalihkan hampir semua jenis pekerjaan. Implikasi utamanya adalah meningkatnya

ketidakpastian status kerja, pelemahan posisi tawar pekerja, dan risiko eksploitasi upah rendah serta minimnya jaminan sosial, yang dikhawatirkan dapat memicu perbudakan modern. Kasus ini mencerminkan ketegangan fundamental antara kebutuhan fleksibilitas pasar tenaga kerja yang diinginkan pengusaha dan prinsip perlindungan hak-hak pekerja. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan pendekatan yang seimbang melalui perumusan batasan alih daya yang lebih jelas, penegakan hukum yang kuat, serta penguatan dialog sosial tripartit yang inklusif.

### **5. Peran Perusahaan Advokasi Penghapusan Sistem Kerja *Outsourcing***

Dalam menanggapi advokasi serikat pekerja terhadap penghapusan sistem kerja *outsourcing*, perusahaan sebagai pemberi kerja memegang peran sentral dan memiliki tanggung jawab hukum yang tidak dapat diabaikan. Meskipun UU Cipta Kerja memberikan fleksibilitas lebih besar, perusahaan tetap berkewajiban untuk memastikan praktik alih daya tidak melanggar hak-hak normatif pekerja, seperti upah yang layak, jaminan sosial (BPJS), dan keselamatan kerja (K3) yang seringkali tergerus dalam skema ini (Ferdinan, 2025). Perusahaan pengguna jasa tidak bisa sepenuhnya melepaskan tanggung jawab kepada perusahaan penyedia jasa, karena mereka seringkali memiliki kendali langsung atas operasional harian dan memiliki tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility*) untuk memperlakukan semua pekerja secara adil dan manusiawi.

Menciptakan hubungan yang harmonis, perusahaan perlu mewujudkan prinsip kemitraan industrial yang adil (*industrial justice*) dengan mengakui serikat pekerja sebagai mitra setara dan membangun budaya dialog berkelanjutan melalui forum bipartit. Dalam praktiknya, perusahaan dapat menerapkan strategi adaptif dan kooperatif dengan melakukan peninjauan ulang terhadap fungsi yang dialihdayakan (kooperatif), melakukan konversi status pekerja menjadi karyawan tetap secara bertahap (transformatif), dan melibatkan serikat pekerja dalam perumusan kebijakan internal (partisipatif) untuk membangun kepercayaan dan mencapai solusi yang saling menguntungkan.

### **6. Implikasi Penghapusan *Outsourcing* Terhadap Hubungan Industrial**

Penghapusan atau pembatasan ketat terhadap sistem *outsourcing* akan membawa implikasi transformatif yang bersifat dua sisi terhadap hubungan industrial di Indonesia. Di satu sisi, langkah ini berpotensi besar meningkatkan kualitas hubungan industrial dengan memperkuat jaminan kesejahteraan dan kepastian kerja bagi pekerja, mengkonsolidasikan peran serikat pekerja dalam perundingan, meningkatkan produktivitas, serta mereduksi konflik industrial (Pajero, 2025). Transisi ini juga menimbulkan tantangan signifikan, seperti peningkatan beban finansial yang dapat memengaruhi daya saing perusahaan, potensi perlawanan dari pengusaha yang kehilangan fleksibilitas, dan kekhawatiran akan terhambatnya pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, untuk mengelola perubahan ini secara strategis, diperlukan pendekatan kolaboratif yang meliputi dialog sosial yang intensif, pemberian insentif bagi perusahaan, serta revisi regulasi yang cermat.

### **7. Rekomendasi Terhadap Regulasi *Outsourcing* Dalam UU Cipta Kerja**

Rekomendasi untuk menata ulang regulasi alih daya (*outsourcing*) di Indonesia berlandaskan pada prinsip keadilan industrial dan kepastian hukum, yang berakar dari Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 27/PUU-IX/2011. Putusan historis ini menyatakan praktik *outsourcing* yang tidak menjamin pengalihan hak perlindungan pekerja adalah inkonstitusional dan menegaskan bahwa alih daya seharusnya hanya terbatas pada fungsi penunjang (*non-core business*) (Lestari, Santoso & Setiady, 2025). Namun, semangat ini dinilai bertentangan dengan UU Cipta Kerja yang menghilangkan batasan tegas tersebut, sehingga membuka peluang eksploitasi dan melemahkan posisi tawar pekerja. Untuk mengatasi hal ini, direkomendasikan beberapa pembaruan fundamental.

1. Perlu adanya penegasan kembali batasan fungsi *outsourcing* hanya untuk pekerjaan penunjang dalam undang-undang, mengkritik UU Cipta Kerja yang justru menciptakan ketidakpastian.
2. Perlu standarisasi perusahaan alih daya yang ketat melalui sistem lisensi dan rating berbasis kepatuhan. Kriteria untuk mendapatkan lisensi ini meliputi stabilitas finansial (modal disetor minimum), transparansi rekrutmen, sistem pengupahan digital yang terintegrasi, serta kepatuhan jaminan sosial (BPJS). Sistem rating publik juga diusulkan agar perusahaan pengguna jasa dapat memilih mitra yang terpercaya.

3. Agar terciptanya implementasi yang efektif, diusulkan pengawasan terintegrasi dan real-time melalui *platform* digital yang menghubungkan semua pemangku kepentingan, serta penerapan sanksi berjenjang yang tegas bagi perusahaan alih daya maupun pengguna jasa yang melanggar hukum.
4. Mekanisme pengawasan dan penegakan hukum harus diperkuat dengan meningkatkan kapasitas dan jumlah pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan audit periodik, serta menguatkan forum dialog sosial tripartit untuk evaluasi regulasi yang partisipatif dan berbasis konsensus.
5. Mengingat kompleksitas sengketa, diusulkan pembentukan Lembaga Mediasi Khusus *Outsourcing* di bawah Kementerian Ketenagakerjaan untuk menyediakan penyelesaian yang lebih cepat dan inovatif dibandingkan jalur hukum formal. Terakhir, serikat pekerja disarankan untuk meningkatkan efektivitas advokasi mereka dengan berbasis data dan riset, aktif mengawal revisi regulasi, serta memperkuat kapasitas internal dan jaringan koalisi. Sinergi dari semua solusi ini diharapkan dapat menciptakan ekosistem hubungan industrial yang lebih adil, transparan, dan berimbang.

#### D. Kesimpulan

Serikat pekerja memainkan peran strategis dan fundamental dalam menantang sistem kerja *outsourcing* yang seringkali mengorbankan kesejahteraan pekerja. Melalui instrumen negosiasi kolektif, litigasi hukum, dan aksi massa, serikat pekerja berfungsi sebagai penyeimbang kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Implikasinya sangat signifikan meliputi dialog sosial menjadi lebih kuat, perusahaan didorong untuk menerapkan model manajemen yang lebih etis dan berkelanjutan, serta perlindungan hukum dan kesejahteraan bagi pekerja alih daya meningkat. Pada intinya, advokasi ini adalah upaya sistematis untuk membentuk kembali lanskap hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkeadilan, sejalan dengan semangat konstitusionalisme yang menjunjung tinggi martabat manusia dalam bekerja.

#### E. Referensi

- Agustina, E., & Marlina, N. (2025). Analisis Gerakan Sosial Buruh Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia dalam Menuntut Kenaikan Upah Minimum Provinsi Jawa Tengah Tahun 2024. *Journal of Politic and Government Studies*, 14(3), 252-265. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/52062>
- Anggraini, E. S. (2023). Peran Serikat Pekerja Dalam Hal Perselisihan Hubungan Kerja Yang Berdampak Pada Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(3), 349-361. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i3.565>
- Desen, K. (2025). *Peran Serikat Buruh Bersatu Indonesia Sunggal Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja (Studi PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri)* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/27648>
- Ferdinan, M. A. (2025). *Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perusahaan yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Menjadi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang). <http://repository.unissula.ac.id/39803/>
- Haurissa, Y., Salmon, H., & Pattipawae, D. R. (2024). Akibat Hukum Apabila Pekerja Outsourcing Tidak Mendapatkan Perlindungan Hukum. *Bacarita Law Journal*, 4(2), 84-99. <https://doi.org/10.30598/bacarita.v4i2.12745>
- Indayani, Y. S., & Azis, A. (2025). Analisis Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Outsourcing Pada PT. Mutualplus Global Resources Makassar. *Cateris Paribus Journal*, 5(1), 58-66. <https://doi.org/10.31850/cpj.v5i1.3652>
- Kususiyannah, A. (2021). Hubungan Industrial Pancasila Dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Invest Journal of Sharia & Economic Law*, 1(2), 42-59. <https://doi.org/10.21154/invest.v1i2.3478>
- Lembaga Bantuan Hukum Jakarta. (2018). "GEBER BUMN Menanti DPR Tuntaskan Kasus Outsourcing Di BUMN". [bantuanhukum.or.id. https://bantuanhukum.or.id/geber-bumn-menanti-dpr-tuntaskan-kasus-outsourcing-di-bumn/](https://bantuanhukum.or.id/geber-bumn-menanti-dpr-tuntaskan-kasus-outsourcing-di-bumn/)
- Lestari, R. W. P., Santoso, I. B., & Setiady, T. (2025). Legal Protection of Outsourcing Workers Against Employers'arbitrary Actions in Termination of Employment Relationships in

- Indonesia Based on The Job Creation Law. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 13(1), 152-172. <https://doi.org/10.36987/jiad.v13i1.6078>
- Nugraha, Y. F., Tahir, M., & Azzaulfa, A. (2025). Perlindungan Konsumen di Era Digital dalam Praktik Bisnis dan Tanggung Jawab Hukum Penyedia Jasa Transportasi Online (Studi Pengguna Jasa Gojek di Kota Pontianak). *NOLAN-Noblesse Oblige Law Journal*, 2(1), 194-212. <https://jurnal.oso.ac.id/index.php/nolan/article/view/126>
- Nurhadi, M. (2025). "Imbas Buruh PT Yihong Cirebon Mogok Kerja, Ribuan Pekerja Kena PHK Massal". *suara.com*. <https://www.suara.com/bisnis/2025/04/06/170957/imbasmurh-pt-yihong-cirebon-mogok-kerja-ribuan-pekerja-kena-phk-massal?page=all>
- Pajero, R., Sari, M., Supriyanti, I. R., Pratiwi, A., & Affan, M. H. (2025). Implikasi Hukum Perburuhan Terhadap Sistem Hubungan Industrial di Perusahaan Manufaktur. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 3(02), 66-71. <https://doi.org/10.62491/jsm.v2i1.2025.36>
- Podungge, I. P., Patiolo, D., Silvya, V., & Hanifa, I. (2021). Peran serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh perusahaan terhadap pekerja/buruh. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 2(5), 384-399. <https://doi.org/10.56370/jhlg.v2i5.51>
- Puspawati, G. T., Insani, G. M., Hasnakusumah, R. T., & Rumbung, K. K. (2024). Pengaruh Outsourcing Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12476932>
- Rahman, M., Hafis, M. W., & Saraswati, P. (2025). Analisis Yuridis Rencana Penghapusan Sistem Outsourcing dalam Undang-Undang Cipta Kerja. *Journal of Social Movements*, 2(1), 41-49. <https://doi.org/10.62491/jsm.v2i1.2025.36>
- Ramandini, N., & Jaharuddin, J. (2024). Krisis Ekonomi dan Pemulihan Pasca-Pandemi: Pembelajaran dari Resesi Global 2020 dan Strategi untuk Membangun Kembali. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5), 4554-4565. <https://doi.org/10.56799/jceki.v3i5.4471>
- Riyadi, R. B. (2025). Tanggung Jawab Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Dalam Perspektif Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Teknik, Komputer, Agroteknologi Dan Sains*, 4(1), 7-11. <https://doi.org/10.56248/marostek.v4i1.110>
- Rizal, P., & Habibi, H. (2022). Urgensi Serikat Pekerja dalam Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Hukum Agama Hindu Widya Kerta*, 5(2), 100-116. <https://doi.org/10.53977/wk.v5i2.763>
- Runnada, A. N. K. (2025). Legitimasi Undang-Undang Cipta Kerja Berdasarkan Perspektif Teori Konflik. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 9(1), 91-102. <https://doi.org/10.38043/jids.v9i1.6038>
- Setyawan, W., & Nugroho, D. C. (2025). Peran Strategi Manajemen Tenaga Kerja Outsourcing di PT Beton Jaya Manunggal Tbk dalam Optimalisasi Produktivitas dan Efisiensi Biaya. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 4652-4656. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1299>
- Vedhitya, M. (2023). "Kurir Amazon Bergabung dengan Serikat Pekerja Teamsters". *marketeers.com*. <https://www.marketeers.com/kurir-amazon-bergabung-dengan-serikat-pekerja-teamsters/>
- Zhulfakar. (2025). "Pekerja Informal Tembus 59,4%". *investor.id*. [https://investor.id/macroecconomy/397485/pekerja-informal-tembus-594#goog\\_rewarded](https://investor.id/macroecconomy/397485/pekerja-informal-tembus-594#goog_rewarded)