



## **Pemutihan Status Pekerja Prekariat (Studi Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar)**

**Rakhmat Nur Adhi<sup>1\*</sup> dan Jepri Utomo<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Pendidikan Sosiologi, Universitas Mataram

### **Informasi Artikel**

\*Corresponding Penulis :

[rakhmatnuradhi@staff.unram.ac.id](mailto:rakhmatnuradhi@staff.unram.ac.id)



This is an open access article under the CC BY license

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

### **ABSTRACT**

The widespread adoption of labor flexibility has contributed to the rise of a precariat workforce—workers categorized as precarious due to the absence of job security and the increasing prevalence of status downgrading, particularly the conversion of permanent employment into contractual arrangements. This condition forms the background of the present study, which aims to examine the dynamics of employment status normalization among precariat workers in the Makassar Industrial Zone. The research focuses on individuals employed under fixed-term contracts and outsourcing agreements. Utilizing a qualitative approach, data were primarily collected through in-depth interviews, complemented by field observations to gain a comprehensive understanding of the informants' working conditions. Secondary data were also gathered from various documents to enhance the depth of analysis concerning workers' vulnerability and the mechanisms of status normalization. Informants were selected through purposive sampling. The study reveals two predominant patterns in the normalization process: first, the transition of permanent employees to contract-based status under the pretext of corporate efficiency or financial crisis; second, the reclassification of contract workers as outsourced labor. The findings further suggest that such transitions, rather than being mere responses to internal corporate challenges, expose the inability of precariat workers to secure stable employment status within the framework of increasingly flexible labor markets.

**Keywords:** Employment Status Normalization; Precarious Workers; Labor Market Flexibility.

### **ABSTRAK**

Fleksibilitas kerja yang semakin merebak justru melahirkan kelompok pekerja prekariat. Kelompok pekerja tersebut dikatakan prekariat (rentan) sebab tidak memiliki kepastian kerja atau mudah terkena pemutihan status (peralihan status tetap menjadi kontrak). Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian ini dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui gambaran proses pemutihan status pada pekerja prekariat di Kawasan Industri Makassar. Subjek penelitian ini dikhususkan pada pekerja dengan bentuk perjanjian kerja kontrak dan outsourcing. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data utama adalah wawancara. Selain itu, observasi juga dilakukan agar gambaran tentang kondisi kerja para informan terlihat. Pengumpulan data-data sekunder dari berbagai dokumenpun dilakukan demi memperdalam data kerentanan dan proses pemutihan status. Informan ditentukan dengan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pemutihan status seringkali dilakukan dengan dua cara. Pertama, mengalihkan status pekerja tetap menjadi kontrak dengan alasan efisiensi dan krisis perusahaan. Kedua, mengalihkan status pekerja kontrak menjadi pekerja outsourcing. Penelitian ini juga menemukan bahwa pemutihan status alih-alih dilihat sebagai implikasi atas masalah internal perusahaan, justru memperlihatkan ketidakmampuan pekerja prekariat memastikan keamanan dan status kerjanya.

**Kata kunci:** Pemutihan Status; Pekerja Prekariat; Fleksibilitas Pasar Kerja.

### **PENDAHULUAN**

Fleksibilitas pasar kerja yang semakin populer diterapkan dalam dunia kerja termasuk di Indonesia mulai menghasilkan implikasi negatif khususnya pada pekerja. Konsep fleksibilitas pasar tenaga kerja adalah konsep yang memungkinkan para pemberi kerja dengan mudah mengatur sirkulasi tenaga kerjanya. Mereka diberikan akses untuk mengatur jumlah pekerja dan sistem kerja perusahaan tanpa adanya aturan yang menghambat (Mustasya, 2005). Sistem ini membuat negara-negara dunia ketiga menjadi destinasi potensial para

pemilik modal mendirikan perusahaan. Indonesia jadi salah satu negara tersebut. Tenaga kerja murah, aturan yang lentur, serta kebutuhan akan pertumbuhan ekonomi lewat investasi menjadi faktor-faktor fleksibilitas tenaga kerja terjadi.

Bagi pekerja, seperti yang sudah disampaikan di awal, adalah pihak yang paling dirugikan saat pasar tenaga kerja menjadi fleksibel. Di sistem pasar kerja yang fleksibel, pekerja dianggap telah mengetahui kompetensi dan kebutuhan atas dirinya dan Perusahaan. Mereka dianggap mampu bersaing dengan ribuan pekerja lainnya karena punya kompetensi yang sama (Nugroho & Tjandraningsih, 2007). Kondisi seperti itu memberikan perusahaan kebebasan untuk mencari tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Peraturan yang fleksibel juga menjadi dasar pasar tenaga kerja berjalan secara utuh.

Sistem kerja yang fleksibel ini kemudian melahirkan kelas pekerja baru yang disebut pekerja prekariat. Menurut Guy Standing, pekerja prekariat lahir dari kondisi yang penuh ketidakpastian akibat sistem yang fleksibel. Mereka disebut prekariat atau rentan salah satunya karena tidak mampu memastikan keberlanjutan kerjanya. Status kerja yang mereka miliki sangat mudah berganti (Standing, 2011). Belum lagi kondisi kerja yang tidak layak karena upah rendah, minimnya perlindungan kerja, karir kerja yang tidak meningkat, hingga peraturan yang tidak mendukung kesejahteraan pekerja. Salah satu implikasi atas kerentanan mereka adalah pemutihan status atau peralihan status pekerja dari pekerja tetap menjadi kontrak. Demi mendapatkan tenaga kerja temporal yang murah tanpa tunjangan-tunjangan yang melekat, para pekerja prekariat justru dipaksa beralih status dengan mudah dari tetap menjadi kontrak. Peralihan dan pemutihan status sangat mungkin mengintai mereka karena tidak memiliki kekuatan dan pengetahuan yang memadai tentang peraturan ketenagakerjaan dan perjanjian kerja yang ideal. Selain itu, status kontrak dan outsourcing justru kerap menjadi alasan mereka mendapat pemutihan status.

Berdasarkan data Kemnaker tahun 2024, sebanyak 77.965 pekerja yang terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Para pekerja tersebut sangat berpotensi untuk direkrut kembali menjadi pekerja kontrak. Hal ini pernah terjadi saat gelombang PHK akibat Covid-19 di Indonesia. Menurut laporan Kompas, gelombang PHK yang terjadi saat itu dimanfaatkan oleh perusahaan untuk melakukan pemutihan status pada pekerja. Terlebih dengan adanya UU Cipta Kerja, pemutihan status pekerja menjadi semakin mudah karena jumlah pesangon yang awalnya 1 kali gaji berubah menjadi 0.1 sampai 0,25 persen bagi pekerja yang mengalami pemutihan (Theodora, 2021).

Secara nasional, termasuk di Makassar, belum banyak riset sosial yang mengkaji pola pemutihan status ini. Salah satunya riset yang dilakukan oleh Adhi (2023) yang menjelaskan bahwa ada indikasi para pekerja dengan status tetap masih bisa berubah menjadi pekerja kontrak atas kehendak perusahaan atau agensi outsourcing (Nur Adhi, 2023). Hal ini kerap dilakukan demi menghindari beban atas hak-hak normatif serta tunjangan dan fasilitas yang melekat pada pekerja dengan status tetap.

Masih minimnya kajian empiris dan riset tentang pemutihan status pekerja prekarian ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian guna menemukan dan memahami gambaran pola pemutihan status yang dialami oleh para pekerja prekariat di kota Makassar. Penelitian ini penting untuk mengungkap prose peralihan status pekerja termasuk pola dan bentuknya, serta bagaimana pekerja sebagai subjeknya merespons pemutihan status tersebut. Hal-hal inilah yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian tentang "Pemutihan Status dan Jebakan Pekerja Prekariat: Studi Kerentanan Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar."

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dipilih pada penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Metode tersebut dipilih untuk menguraikan secara rinci kerentanan yang dialami informan dalam hal pemutihan status. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara keseluruhan, umumnya disajikan dalam bentuk deskripsi dalam bentuk kata dan bahasa (Moleong, 2016). Kualitatif deskriptif ditujukan untuk memperdalam data tentang pemutihan status informan sehingga mereka disebut sebagai pekerja prekariat. Penelitian ini juga menggunakan studi kasus sebagai dasarnya untuk mempelajari secara bertahap latar belakang pengalihan dan

pemutihan status terjadi, respons informan terhadap hal tersebut, dan kerentanan yang lahir dari proses pemutihan tersebut.

Penelitian ini memiliki 4 informan yang terdiri dari 3 orang pekerja dan 1 orang perwakilan agensi outsourcing pada 2 perusahaan di KIMA (Kawasan Industri Makassar). Ada dua titik di KIMA yang dijadikan Lokasi penelitian yaitu area KIMA 10 dan Pusat Pergudangan Paragloe. Lokasi ini dipilih atas dasar akses peneliti di kedua tempat tersebut memungkinkan penelitian dilakukan. Sebelumnya, peneliti juga menyoal beberapa Perusahaan besar di KIMA namun terhalang perizinan. Indikator pemilihan informan penelitian ini adalah pekerja dengan status kontrak dan outsourcing yang telah bekerja paling tidak 5 tahun atau lebih. Selain itu, peneliti juga menggunakan peraturan ketenagakerjaan dan data-data kependudukan dan ketenagakerjaan yang relevan sebagai data sekunder.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara mendalam (Hendarso, 2015). Metode pengumpulan data ini dipilih untuk memperoleh data yang mendalam tentang serangkaian proses dan pengalaman informan mendapat perubahan dan pemutihan status kerja. Data yang mendalam membantu peneliti untuk menguraikan dan melihat pola-pola yang ada pada proses peralihan pemutihan status tersebut. Untuk membantu peneliti melakukan wawancara, maka peneliti juga merumuskan pedoman wawancara agar data-data penting yang berfokus pada rumusan masalah bisa didapatkan. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi sebelum, di tengah, pasca penelitian berlangsung. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung aktivitas dan kondisi kerja informan. Terakhir, peneliti juga mengambil berbagai dokumentasi untuk membantu peneliti memperkuat data dari wawancara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Salah satu yang menjadi ciri pembeda pekerja prekariat (rentan) dengan pekerja regular adalah status kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian ini, status pekerja yang dimaksud adalah kontrak atau temporal (Disebut PKWT dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia). Model kerja kontrak nyatanya memberikan kondisi rentan pada informan pekerja karena durasi dan status kerjanya yang tidak jelas (Standing, 2014). Salah satu contohnya adalah adanya pemutihan status pekerja. Istilah pemutihan digunakan untuk menggambarkan proses bergantinya status pekerja dari yang awalnya tetap menjadi kontrak, atau dari kontrak menjadi outsourcing (pindah ke pihak ketiga) yang kebanyakan terjadi bukan disebabkan karena alasan hukum melainkan pihak Perusahaan atau pemberi kerja yang secara sepihak menginginkan hal itu terjadi (Milinum, 2022). Pada tingkat nasional, pemutihan status pekerja gencar dilakukan perusahaan saat masa Covid-19. Berdasarkan liputan Kompas, pemutihan status diawali dengan melakukan PHK pada pekerja lalu kemudian mengangkatnya kembali menjadi pekerja kontrak. Hal ini dimungkinkan bahkan semakin sering terjadi setelah adanya UU Cipta Kerja karena berkaitan dengan ketentuan pesangon. Para pekerja yang mengalami pemutihan sebelum adanya UU Cipta Kerja masih mendapat upah 1 kali sementara setelah adanya peraturan tersebut pekerja yang mengalami pemutihan hanya mendapat pesangon 0,1 sampai 0,25 persen dari ketentuan.

Pemutihan status tidak hanya marak terjadi di Indonesia tapi juga di negara lain. contohnya di Jepang pasca revisi regulasi ketenagakerjaan tahun 2004, model kerja kontrak atau temporal menjadi meningkat terutama di sektor manufaktur. Data dari tahun 2000 hingga 2007, pekerja dengan status tetap menurun sekitar 1,9 juta sementara pekerja temporal meningkat sekitar 4,5 juta. Tahun 2008, lebih dari 30% angkatan kerja Jepang merupakan pekerja kontrak jangka pendek atau pekerja sementara (Shire & Van Jaarsveld, 2008). Di Filipina, praktik pemutihan status dilakukan demi menghindari kewajiban memberikan tunjangan lebih banyak pada pekerja tetap. Pada tahun 2016, diperkirakan ada 356 ribu pekerja berada dalam status kontak.

Pada konteks penelitian ini ditemukan bahwa pemutihan status dimungkinkan terjadi karena beberapa faktor yaitu lemahnya aspek ekonomi pekerja, pengetahuan yang tidak memadai, hingga tidak adanya pendampingan serikat pekerja saat kesepakatan perjanjian kerja.

Proses pemutihan status para pekerja prekariat ini dipandang sebagai apa yang menurut Pierre Bourdieu sebut sebagai dominasi simbolik. Perusahaan tidak hanya menguasai

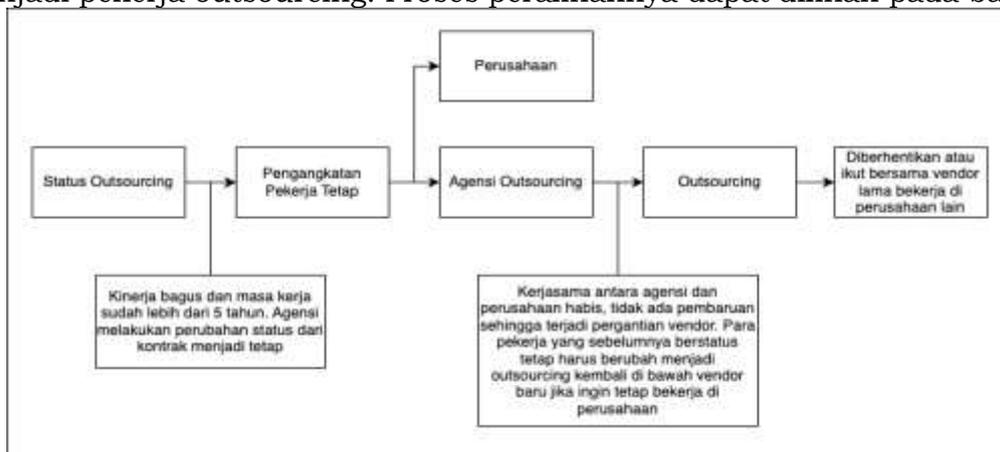
pekerja lewat struktur ekonomi (kekuatan ekonomi yang lebih tinggi) tapi juga struktur simbolik (Bourdieu, 2020). Dominasi tersebut terjadi secara laten pada hal-hal yang dicitrakan wajar dan seharusnya diterima pekerja dengan *taken for granted*. Para informan menerima eksploitasi dan kerentanannya sebagai sebuah *doxa*, keyakinan akan sesuatu yang diterima begitu saja (Harker, 2005). Mereka lebih memilih tidak menggugat atau mempermasalahkan kondisi kerja seperti upah yang rendah, tidak adanya jaminan sosial, serta status kerja yang bisa sewaktu-waktu berubah. Tidak adanya kepastian kerja dan bayang-bayang pemutihan status bagi pekerja prekariat mencerminkan adanya relasi (kuasa) yang timpang serta dominasi simbolik antara pekerja dan pemberi kerja. Pemutihan status pekerja bukanlah fenomena teknis semata (perjanjian kerja sama yang habis, kondisi pailit, atau fluktuasi harga bahan baku yang tidak bisa dikontrol perusahaan semata, namun gejala sosiologis yang menggambarkan fleksibilitas ketenagakerjaan dalam sistem kapitalisme modern (Bauman, 2000).

Menurut AL (28 tahun), perwakilan agensi outsourcing menjelaskan bahwa praktik pemutihan status pekerja seringkali dilakukan dengan dua tahapan. Pertama, jika terjadi peralihan status pekerja dari tetap menjadi kontrak, pekerja dirumahkan terlebih dahulu selama kurang lebih dua pekan. Ini dianggap efektif oleh perusahaan untuk memuluskan proses pemutihan status karena menggiring pekerja untuk merasakan trauma kehilangan pekerjaan, mereka di saat yang bersamaan juga terhimpit pada desakan ekonomi. Situasi ini membuat pekerja kehilangan daya tawar dan dimanfaatkan oleh pihak perusahaan untuk mempekerjakan mereka dengan status kontrak.

Pemutihan status pekerja juga terkadang diawali dengan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan. Alasan penyesuaian atau efisiensi perusahaan seringkali digunakan. Penyesuaian yang dimaksud mulai dari membenahan perusahaan seperti perubahan siklus produksi atau alasan harga bahan baku yang naik. Situasi tersebut membuat perusahaan “seolah-olah” punya alasan yang kuat untuk memberhentikan pekerja. bukan hanya itu, status perusahaan yang *failed* juga membuat perusahaan tidak membayar kompensasi secara keseluruhan kepada pekerja. sebagai gantinya, perusahaan justru menawari pekerja tetap sebagai pekerja kontrak. Pemutihan status yang diawali PHK ini banyak terjadi terutama pada industri yang bahan bakunya bersifat musiman.

Kedua, pemutihan status juga terjadi pada pekerja kontrak di bawah perusahaan menjadi pekerja outsourcing lewat agensi atau pihak ketiga. Pemutihan status ini diawali dengan pemberhentian kontrak secara sepihak oleh pihak perusahaan. Praktik pemutihan ini marak terjadi karena adanya aturan pekerja yang telah melewati masa kontrak 3 tahun secara otomatis terangkat menjadi pekerja tetap lewat UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Pemutihan tersebut berusaha menghindari aturan dengan cara mengalihkannya pada agensi outsourcing. Pihak perusahaan akan memberhentikan untuk sementara pekerja kemudian melalui agensi, masa kerjanya kembali dari awal.

Kasus pemutihan status juga terjadi pada AM (34 Tahun), salah satu informan yang bekerja sebagai security bahkan sampai dua kali. Mula-mula ia diterima bekerja di tahun 2011 sebagai pekerja outsourcing, kemudian menjadi pekerja tetap di bawah perusahaan, lalu kembali menjadi pekerja outsourcing. Proses peralihannya dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1. Skema Pemutihan Status Informan

Informan pertama kali bekerja tahun 2011 lewat agensi outsourcing rekanan perusahaan yang ada di KIMA sebagai security. Ia diwajibkan menjalani pendidikan dan pelatihan selama 3 bulan sebelum bekerja. Setelah kurang lebih 3 tahun bekerja, berdasarkan evaluasi kinerja yang dilakukan setiap tahunnya, informan tersebut memenuhi kualifikasi untuk diangkat menjadi pekerja tetap. Pengangkatan menjadi pekerja tetap merujuk pada UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 bahwa jika pekerja dengan status kontrak telah bekerja selama 5 tahun maka otomatis diangkat menjadi pekerja tetap. Informan secara resmi menerima perjanjian kerja sebagai pekerja tetap di bawah pihak agensi terhitung tahun 2016.

Setelah 4 tahun menjadi pekerja tetap, agensi outsourcing yang mempekerjakannya tidak memperpanjang kontrak dengan perusahaan rekanannya. Imbasnya, para pekerja yang statusnya tetap seperti informan diberikan dua pilihan. Pertama, para pekerja dengan status tetap di bawah agensi outsourcing yang sudah berhenti bekerja sama dengan perusahaan rekanan harus berhenti. Informan tidak lagi menjadi security di perusahaan rekanan agensi outsourcing yang membawahnya, perusahaan yang sejak tahun 2011 menjadi tempatnya bekerja. Informan mengaku akan dimutasi ke salah satu perusahaan rekanan agensi yang berada di luar kota. Pilihan kedua, jika ingintetap bekerja di perusahaan rekanan tersebut, ia harus rela beralih status menjadi pekerja kontrak di bawah agensi yang baru.

Faktor keluarga dan hubungan emosional yang terlanjur sudah terbangun sejak 2011 menjadi alasan informan untuk bertahan di perusahaan meskipun harus kembali menerima pengalihan status dari pekerja tetap menjadi kontrak melalui agensi outsourcing. Pemutihan ini nyatanya bukan sekadar hasil rasionalitas dan efisiensi ekonomi perusahaan, atau persoalan penghentian kerjasama antara agensi outsourcing dengan perusahaan rekanan, tapi pada penelitian ini pemutihan status adalah penegasan adanya kuasa yang timpang antara pekerja dan perusahaan atau agensi outsourcing. Meski terlihat bahwa informan punya pilihan untuk mempertahankan statusnya sebagai pekerja tetap, namun kenyataannya para informan berada dalam situasi tanpa alternatif jalan keluar yang layak. Pilihan-pilihan yang ada akhirnya hanya bersifat semu karena tekanan struktural dan ketergantungan terhadap perusahaan membuat informan merasa tidak punya kuasa untuk menolak.

Kondisi ini mencerminkan bentuk keterasingan atau alienasi. Menurut Marx, alienasi adalah kondisi keterasingan manusia dari hal-hal yang esensial pada dirinya, ini dimungkinkan terjadi dalam sistem kapitalisme (Sayers, 2011). Kapitalisme memisahkan manusia dari potensi dirinya dan masyarakat. Marx membagi empat alienasi pekerja, yaitu dari hasil kerja, proses kerja, diri sendiri, dan masyarakat. Pada penelitian ini, pekerjaan dan loyalitasnya selama bertahun-tahun tidak menjamin keberlanjutan dan keamanan pekerjaannya. Tetap ada kemungkinan bahwa mereka menerima pemutihan status dan hak-hak yang tidak diberikan. Alienasi yang paling nyata yang dihadapi pekerja adalah karena mereka tidak memiliki kendali atas bagaimana pekerjaan mereka dijalankan atau bagaimana status kerja mereka ditentukan (Llorente, 2006). Keterasingan pada pekerja juga bisa berwujud ekspresi diri dalam bekerja yang tidak lagi ada, kerja bagi mereka hanyalah rutinitas yang menindas .

Pemutihan status para informan dari pekerja tetap menjadi kontrak bukan hanya sekadar bentuk reorganisasi administratif perusahaan saja, melainkan proses prekariasi atau perentanan. Para informan berada dalam situasi rentan karena jaminan akan keamanan pekerjaan tidak bisa mereka pastikan. Guy Standing menyebut para pekerja seperti informan sebagai kelas prekariat. Bagi Guy Standing, pekerja prekariat adalah sebuah kelas sosial baru yang lahir dalam fleksibilitas pasar kerja yang dicirikan dengan tidak adanya keamana kerja termasuk kepastian status kerja jangka panjang. Para informan dalam penelitian ini adalah representasi dari pekerja prekariat tersebut, di mana pemutihan status senantiasa menghantui mereka. Tidak ada jaminan bahwa mereka dapat mempertahankan status kerja sekalipun sudah menjadi pekerja tetap. Probabilitas pemutihan status dari tetap menjadi kontrak maupun menjadi tenaga outsourcing tetap ada.

Lebih jauh, relasi yang tidak setara antara pekerja dan perusahaan memungkinkan pengambilan keputusan sepihak. Ketidaksetaraan antara kedua pihak terlihat dari perusahaan yang bisa memutihkan status pekerja atau memberikan pilihan yang kurang adil bagi pekerja. Di sisi pekerja, mereka seringkali terjebak dalam dominasi simbolik. Para informan yang menerima kenyataan pemutihan status tersebut secara sosiologis telah

mengafirmasi adanya proses internalisasi dominasi, di mana nilai maupun hal-hal yang sebenarnya merugikan mereka justru diterima sebagai sesuatu yang normal hingga bahkan tidak terbantahkan.

## **KESIMPULAN**

Pasar kerja yang semakin fleksibel justru memperburuk posisi pekerja melalui praktik "pemutihan status", yakni perubahan status kerja tetap menjadi kontrak demi efisiensi perusahaan. Hal ini sering tidak disadari pekerja dan dianggap sebagai bagian dari proses kerja ulang, terutama karena minimnya pemahaman regulasi dan tidak adanya pendampingan serikat pekerja. Pemutihan ini bukan sekadar urusan administratif, tapi mencerminkan ketimpangan relasi kerja. Oleh karena itu, dibutuhkan peran aktif pemerintah dan regulasi yang melindungi pekerja dari kerentanan terselubung semacam ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press.
- Bourdieu, P. (2020). *Bahasa dan Kekuasaan Simbolik*. IRCiSoD.
- Harker, R. (2005). *(Habitus x Modal) + Ranah = Praktik: Pengantar Paling Komprehensif Kepada Pemikiran Pierre Bourdieu*. Jalasutra.
- Hendarso, E. S. (2015). Penelitian Kualitatif: Sebuah Pengantar. In B. Suyanto & Sutinah (Eds.), *Metode Penelitian Sosial* (3rd ed.). Kencana.
- Llorente, R. (2006). Analytical Marxism and The Division of Labor. *Sage Publications, Ltd.*, 70(2), 232–251.
- Milinum, S. N. (2022). Problematika Fleksibilitas Outsourcing (Alih Daya) Pasca Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 412–432.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rosdakarya.
- Mustasya, T. (2005). *Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel: Tepatkah Untuk Indonesia Saat Ini?*
- Nugroho, H., & Tjandraningsih, I. (2007). *Fleksibilitas Pasar Kerja dan Tanggung Jawab Negara*.
- Nur Adhi, R. (2023). *Eksklusi Sosial Pekerja Prekariat (Studi Kasus Pekerja Kontrak dan Outsourcing di Kawasan Industri Makassar)*. Universitas Hasanuddin.
- Sayers, S. (2011). *Marx and Alienation: Essays on Hegelian Themes*. Palgrave Macmillan.
- Shire, K., & Van Jaarsveld, D. D. (2008). The Temporary Staffing Industry in Protected Employment Economies: Germany, Japan and the Netherlands. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1126820>
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class* (1st ed.). Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2014). *A Precariat Charter: From Denizens to Citizens*. Bloomsbury Academic.
- Theodora, A. (2021, October 4). *Dampak UU Cipta Kerja, Pemutihan Status Kerja Lebih Masif*. <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2021/10/14/dampak-uu-cipta-kerja-pemutihan-status-kerja-lebih-masif>.