

## IMPLEMENTASI JAMINAN SOSIAL KESEHATAN KARYAWAN OUTSOURCING DI KOTA CIREBON

Meliza<sup>1)</sup>, Roni Sumiarsa<sup>2)</sup>\*

1) Prodi Hukum Fakultas Hukum Ilmu Sosial  
Ilmu Politik Universitas Terbuka

2) Mahasiswa Prodi Hukum Fakultas Hukum  
Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Terbuka  
meliza@ecampus.ut.ac.id

**ABSTRAK** - Outsourcing dikaitkan dengan sejumlah masalah, termasuk upah rendah untuk pekerja outsourcing, kontrak kerja yang tidak adil, dan kurangnya perlindungan untuk asuransi kesehatan sosial dan pekerja outsourcing. Menurut beberapa studi lapangan yang telah dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Tjandraningsih, pekerja outsourcing menerima upah 27% lebih rendah dari pekerja tetap faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan jaminan sosial perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja outsourcing di Kota Cirebon, Pekerja outsourcing melakukan tidak memiliki keamanan kerja, menerima sedikit tunjangan, tidak menerima uang pesangon saat dipecah, dan dapat dipecah lebih cepat. Metode penulis adalah Yuridis Normatif, artinya peraturan perundang-undangan dan literatur yang relevan yang berkaitan dengan pokok bahasan penulisan ini dijadikan sebagai pokok penelitian. Berdasarkan temuan penelitian, syarat dan ketentuan outsourcing yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan belum sepenuhnya diterapkan di Cirebon perlindungan hukum itu untuk pekerja outsourcing.

**Kata Kunci** : Implementasi, Jaminan Sosial Kesehatan, Karyawan Outsourcing

*ABSTRACT - Outsourcing is associated with a number of problems, including low wages for agency workers, unfair employment contracts, and a lack of coverage for social health insurance and agency workers. According to several field studies that have been conducted, such as those conducted by Tjandraningsih, outsourced workers receive 27% lower wages than permanent workers. job security, receive few benefits, receive no severance pay when fired, and can be fired sooner. The author's method is Normative Juridical, meaning that relevant laws and literature relating to the subject matter of this writing are used as the subject of research. Based on research findings, the terms and conditions of outsourcing contained in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower have not been fully implemented in Cirebon for legal protection for outsourced workers.*

*Keywords: Implementation, Health Social Security, Employee Outsourcing*

## **PENDAHULUAN**

Pekerja, buruh, dan karyawan adalah manusia yang menggunakan waktu, tenaga, dan keterampilannya untuk mendapatkan uang atau bentuk penghasilan lain atau imbalan untuk kelangsungan hidupnya. Pekerja dan buruh dapat melakukan tugasnya untuk keuntungan pribadi atau sebagai bagian dari hubungan kerja. Karena tidak ada hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan juga tidak ada unsur balas jasa, maka bekerja untuk kepentingan sendiri baik sendiri maupun bersama anggota keluarga tidak dicakup oleh undang-undang ketenagakerjaan. mereka yang melakukan pekerjaan dalam arti hubungan kerja, dimana tenaga kerja diberi imbalan atas usaha, gagasan, atau keterampilannya oleh pemberi kerja. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, khususnya Pasal 27 ayat 2 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak dan berhak diperlakukan secara baik dan adil dalam hubungan kerja. Selain itu, hal ini sesuai dengan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun masyarakat. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain dianggap sebagai pekerja. (Febrianti Lidia, 2017)

Walaupun Pasal 13 UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 tidak secara tegas menyebutkan outsourcing, namun Pasal 64 berbunyi: “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau pemberian tenaga kerja/ jasa tenaga kerja yang dibuat secara tertulis.” (Samud & Asep, 2020). Sebelum berlakunya UU RI No. Outsourcing hanya diatur dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.021N/I/1993 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang hanya mengatur tentang pekerjaan -aspek terkait (Saraswati, 2020). Outsourcing dikaitkan dengan sejumlah masalah, termasuk upah rendah untuk pekerja outsourcing, kontrak kerja yang tidak adil, dan kurangnya perlindungan untuk asuransi kesehatan sosial dan pekerja outsourcing. (Kurnia Yuniva, 2019).

Menurut temuan dari beberapa studi lapangan yang telah dilakukan, seperti yang dilakukan oleh Tjandraningsih dan dikutip oleh Alnick Nathan, pekerja outsourcing menerima upah 27% lebih rendah dari pekerja tetap. Pekerja outsourcing melakukan tidak memiliki keamanan kerja, menerima sedikit tunjangan, tidak menerima uang pesangon saat dipecat, dan dapat dipecat lebih cepat. (Aloysius Uwiyono, 2018). Ketentuan UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur outsourcing akhirnya diajukan ke Mahkamah Konstitusi (MK) untuk uji materil. Putusan Mahkamah Konstitusi No.27/PUU-IX/2011 adalah hasilnya. Surat Edaran (SE) Nomor B .31/PHIJSK/I/2012 tentang pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 mengikuti putusan Mahkamah Konstitusi. Surat Edaran lain yang mengatur outsourcing juga dilampiri dengan Surat Edaran ini, namun belum disetujui.menjadi payung hukum yang efektif untuk menjamin keselamatan pekerja melalui sistem outsourcing. (Budi & Andani, 2022)

Hal ini dikarenakan SE tergolong sebagai perangkat internal administrasi yang memperjelas peraturan yang harus dilaksanakan dan bukan merupakan jenis peraturan perundang-undangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 (Yestina, , 2018).

Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah dijelaskan serta diuraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Karyawan Outsourcing di Kota Cirebon dengan judul “IMPLEMENTASI JAMINAN SOSIAL KESEHATAN KARYAWAN OUTSOURCING DIKOTA CIREBON”.

## **METODE PENELITIAN**

Penulis menggunakan penelitian yuridis normatif dalam tulisan ini, di mana peraturan perundang-undangan yang relevan dan literatur yang terkait dengan materi yang dibahas dijadikan sebagai subjek penelitian. (Hartawan & Darmadha, 2022).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan karyawannya dalam kepesertaan BPJS Persyaratan lengkap dan tata cara penyelenggaraan Program JSK Tenaga Kerja dituangkan dalam Peraturan Pemerintah 14 Tahun 1993

yang terakhir diubah dengan Peraturan Pemerintah 84 Tahun 2013 (PP 84 Tahun 2013) yang merupakan Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah 14 Tahun 1993. (Farida Ike, 2020). Komponen program jaminan sosial tenaga kerja adalah: jaminan keuangan seperti berikut: Tunjangan kecelakaan kerja, kematian, dan hari tua. Memastikan sebagai administrasi, khususnya Jaminan Perawatan Kesehatan. Peraturan Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pengawas Pensiun yang Didukung Pemerintah (Peraturan BPJS) memaknai bahwa terdapat dua Badan Pengawas Pensiun (“BPJS”) Federal, yaitu BPJS Kesejahteraan dan ketenagakerjaan.

2. Menurut temuan penelitian, perusahaan tidak memberikan perlindungan BPJS kepada pekerja outsourcing yang bekerja di bidang operasional seperti cleaning service. Manajemen mengambil tindakan ini dengan alasan bahwa setiap perusahaan outsourcing sudah menganut standar kepegawaian seperti kepesertaan BPJS.

Oleh karena itu, perusahaan hanya melakukan pembicaraan dengan perusahaan outsourcing dan tidak menyelidiki keikutsertaan setiap outsourcing dalam program BPJS. karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Penerapan Perlindungan Hukum Mengenai Hak Pekerja Outsourcing di Kota Cirebon Perihal Perlindungan Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja Karena dibutuhkan biaya yang tidak sedikit untuk menyembuhkan seorang pekerja, maka dilakukan upaya untuk mengatasi kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial bagi pekerja. Perusahaan menyelenggarakan upaya peningkatan (promosi), pencegahan (orventive), penyembuhan (kuratif), dan memulihkan (rehabilitatif) kesehatan tenaga kerjanya. (S Thamrin, 2018).

Menurut BPJS Ketenagakerjaan, semua usaha yang terdaftar di Disnaker wajib mengikutsertakan karyawannya sebagai peserta BPJS. Di antara karyawan tersebut adalah mereka yang bekerja pada perusahaan yang berlokasi di Kota Cirebon. Ketenagakerjaan menjadi perhatian utama pemerintah. Mengharuskan dunia usaha untuk mempertimbangkan keselamatan karyawan dalam bekerja, misalnya. UU Ketenagakerjaan telah menetapkan pedoman untuk hal tersebut.

UU No.40 Tahun 2004 perihal Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) menurut Pasal 24 UU BPJS Tahun 2011, semua pekerja formal dan informal, serta mereka yang tidak berafiliasi dengan lembaga swasta atau negara, diwajibkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pemerintah akan menyampaikan hukuman yang berat jika melanggar undang-undang. Harus ada hak dan tanggung jawab atas segala sesuatu yang diatur undang-undang dan pemerintah. Dalam hal kewajiban, sangat jelas bahwa kegagalan pada mereka akan mengakibatkan hukuman. Mengingat efek samping dari eksplorasi yang dipimpin, sangat mungkin terlihat bahwa beberapa organisasi telah mengikuti pedoman untuk mengingat masing-masing perwakilan mereka untuk program BPJS. yang bekerja dengan organisasi tertentu dapat mengecualikan setiap perwakilannya dalam program BPJS. Akibatnya, beberapa pekerja outsourcing yang dipekerjakan sebagai layanan kebersihan mungkin memiliki tidak mengikuti program BPJS karena manajemen perusahaan outsourcing yang tidak mengikutsertakannya.

3. Hambatan Bagi Perusahaan di Kota Cirebon Untuk Mendaftarkan Seluruh Pekerja Agar Mendapatkan Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja Peserta BPJS Kesehatan harus didaftarkan oleh badan usaha swasta. Dalam hal ini, karyawan di perusahaan yang tergabung dalam program terus mensosialisasikan karyawannya untuk ikut asuransi. Ketika karyawan menjadi peserta BPJS Kesehatan, mereka mendapatkan manfaat yang juga menguntungkan perusahaan karena perusahaan hanya membayar iuran 4%. Sosialisasi terus dilakukan dengan organisasi pengurus bahwa kesejahteraan adalah hal yang krusial menjadi hak perwakilan serta keluarganya. Akibatnya, perusahaan harus memenuhi kewajiban membayar iuran pertanggung jawaban peserta. Sebagaimana disyaratkan UU No. Pasal 15 ayat 2 UU No. 24 Tahun 2011 mengamanatkan bahwa setiap pelaku usaha (pengusaha) mendaftarkan seluruh karyawannya sebagai peserta BPJS Kesehatan. Perusahaan tetap wajib mendaftarkan karyawannya ke BPJS Kesehatan, meskipun faktanya bahwa pihaknya sudah menjalin kerjasama dengan asuransi kesehatan swasta. (Suratman, 2019)

Pemberi kerja wajib menanggung biaya iuran peserta pekerja yang diatur pada Peraturan Presiden No. 19 Tahun 2016 sebanyak 5% dari gaji atau tunjangan tetap pekerja. Rinciannya artinya Perusahaan membayar 4%, dan pekerja bertanggung jawab 1%. Pekerja berhak mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas biaya pemberi kerja jika pemberi kerja jelas-jelas tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS. Pemberi kerja secara bertahap diwajibkan untuk mendaftarkan diri dan karyawannya sebagai peserta BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya. Mengenai pendaftaran BPJS bagi karyawan perusahaan, terdapat kendala terutama di kalangan staf HRD. Pemrosesan dokumen baru dipengaruhi oleh perubahan peraturan ketenagakerjaan. Salah satunya adalah Jamsostek yang kini menjadi BPJS kesehatan dan memberikan jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

Untuk menjadi peserta BPJS, seorang pekerja harus warga negara Indonesia dan orang asing yang telah bekerja pada suatu perusahaan di Indonesia selama enam bulan dan dibayar. Menurut Pasal 1 angka 4 Perpres No. 12 Tahun 2013, peserta termasuk orang asing yang telah membayar iuran dan telah bekerja minimal enam bulan di Indonesia. Jangka waktu enam bulan itu harus berurutan atau kumulatif, sesuai aturan. Kelompok 1 terdiri dari pekerja penerima upah beserta keluarganya. Namun, klasifikasi ini tidak cukup untuk menunjukkan bahwa perusahaan swasta diharuskan mengikutsertakan karyawannya dalam asuransi kesehatan dengan BPJS Kesehatan. Hasil penelitian dapat dijadikan kesimpulan bahwa perusahaan outsourcing hanya mengikutsertakan karyawannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, namun perusahaan tidak membayar iuran BPJS. Karena perusahaan outsourcing tidak melakukan audit kepesertaan karyawan dalam BPJS. Proses pembayaran iuran tenaga kerja, tidak semua karyawan tetap terdaftar dalam program tersebut.

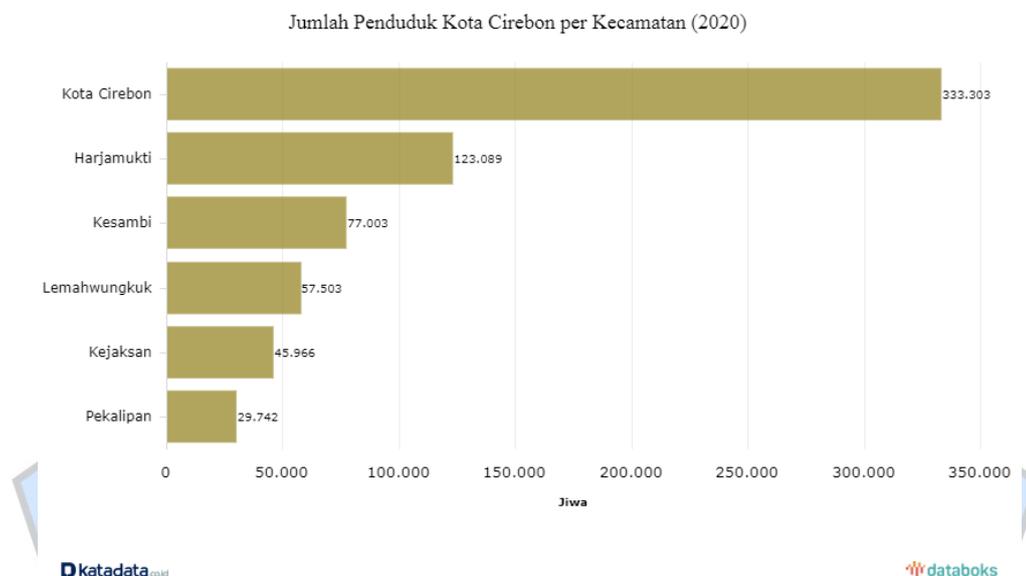
### **Sensus penduduk Kota Cirebon pada tahun 2020**

Jumlah penduduk Kota Cirebon per kecamatan pada tahun 2020

<b>No.</b>	<b>Nama</b>	<b>Nilai/Jiwa</b>
<b>1.</b>	Kota Cirebon	333,303
<b>2.</b>	Harjamukti	123,089

3.	Kesambi	77,003
4.	Lemahwungkuk	57,503
5.	Kejaksan	45,966
6.	Pekalipan	29,742

**Tabel data penduduk kota cirebon tahun 2022**



**Sumber data : Badan Pusat Statistik (BPS) yang dikutip dari DataBooks**

Berdasarkan hasil Pencacatan Penduduk tahun 2020, jumlah penduduk di Kota Cirebon mencapai 333,3 ribu jiwa yang beredar di 5 kelurahan menggunakan laju pertumbuhan penduduk tahun 2019-2020 sebesar 4,38%. kepadatan penduduk 8,9 ribu orang per km<sup>2</sup>. Rasio jenis kelamin 100,82 menunjukkan bahwa populasi laki-laki dan perempuan hampir identik.

Kecamatan Harjamukti Kota Cirebon berpenduduk terbanyak yaitu 123,09 ribu jiwa menurut kecamatannya. Sementara Wilayah Pekalipan berpenduduk paling sedikit yaitu 29,7 ribu jiwa. Dengan kepadatan penduduk sebesar 36,93 persen, Kecamatan Harjamukti menjadi tempat mayoritas penduduk Kota Cirebon. Sementara hanya 8,92 persen penduduk yang tinggal di Kabupaten Pekalipan, ini merupakan persentase terendah. Kabupaten Pekalipan merupakan kabupaten Kota Cirebon dengan kepadatan penduduk tertinggi, yaitu 18,9 ribu jiwa per km<sup>2</sup>. Kecamatan Harjamukti memiliki jumlah penduduk terendah kepadatan, pada 6,9 orang per km<sup>2</sup>.(Rizaty, 2021)

**Adapun data peserta BPJS di Kota Cirebon pada tahun 2021:**

Nama Dataset	Jumlah Peserta BPJS
	Jumlah Peserta BPJS di Kota Cirebon
Deskripsi Tahun	2021
Keterangan Sumber Data	DINAS TENAGA KERJA
Dibuat Pada	22 NOVEMBER 2021 22:22
Diupdate Pada	22 NOVEMBER 2021 22:22

Uraian	Satuan	Jumlah
Jumlah Peserta BPJS	Orang	29802
Perusahaan	Perusahaan	1450
Tenaga Kerja		
Aktif	Orang	29802
Tidak Aktif	Orang	0

**Tabel jumlah peserta BPJS pada tahun 2022 Sumber data : Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon dikutip melalui Cirebon Satu Data (CSD)**

Berdasarkan tabel di atas, pekerja yang masih menjadi peserta BPJS pada tahun 2021 sebanyak 29.802 orang. Berdasarkan hasil sensus pada tahun 2020, jumlah tersebut menunjukkan masih adanya pekerja yang tidak terdaftar di BPJS. Semua pihak, termasuk Departemen Tenaga Kerja, Industri, Koperasi, dan Usaha Kecil dan Menengah, Satker, Lembaga Kerjasama Tripartit, Serikat Pekerja (Pimpinan Satker, Federasi, Konfederasi), dan Badan Legislatif, harus menyikapi banyaknya pekerja outsourcing dan perjanjian waktu kerja, selanjutnya disebut sebagai PWKT. (Admin, 2020).

Maka dari itu Dinas Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan diminta untuk cepat mensinkronisasi data tenaga kerja di Kota Cirebon ini, dikutip dari Fajar Cirebon :

KOTA CIREBON, (FC), Ketua Komisi III DPRD Kota Cirebon Tresnawaty meminta bank data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) agar jumlah tenaga kerja sinkron. Ia mengklaim tujuan bank data sinkron adalah untuk memudahkan pekerja mendapatkan bantuan sosial (bansos). Ia menyimpulkan, Disnaker saat ini kurang sibuk untuk memantau usaha dan pegawai di Kota Cirebon.

Mengenai Disnaker, saya berpendapat sebaiknya mengambil inisiatif dan angkat bicara untuk bisnis yang tidak aktif mendaftar ke Disnaker. Penting untuk mengumpulkan data, katanya Minggu (28/2). Dia mengatakan, Disnaker belum mempunyai informasi mengenai jumlah tenaga ahli yang dinamis, dari total kurang lebih 120 ribu tenaga kerja pada Kota Cirebon. Oleh karena itu, pihaknya mendesak Disnaker untuk terus memantau jumlahnya. dari orang yang dipekerjakan. "Jumlah penduduk yang terserap adalah angkatan kerja, yaitu penduduk antara usia 17 sampai 50 tahun. Disnaker saat ini belum bisa memprediksi, data ini harus jelas. yang lain lebih lugas dan akurat," kata anggota DPR dari Partai Gerindra itu. Pihaknya, sebaliknya, mengapresiasi upaya pendataan dan pendampingan tenaga kerja BPJS Cabang Cirebon yang aktif. Mereka menawarkan angin segar, membuat BPJS Ketenagakerjaan semakin menarik. Ternyata banyak pelaku usaha yang mendaftar,' ujarnya. . Ada kurang lebih 120 usaha yang beroperasi di dalam diri kita. Sebenarnya masih ada potensi lebih dari itu. Kami terus mengimbau mereka untuk ikut. Alasannya, dana tidak cukup untuk membayar iuran anggota. Dia menuturkan, jumlah usaha yang beroperasi terus fluktuatif. Akibatnya, bekerja sama dengan instansi terkait seperti Disnaker dapat membantu perusahaan menjadi lebih patuh.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) Nomor 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi atau Gaji Bagi Pekerja Dalam Penanganan Dampak Covid-19 disampaikan oleh Kepala Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Cirebon, Pariani, pada saat yang sama. Menurut Pariani, pemerintah pusat memberikan dana bansos kepada Pemkot Cirebon sebesar Rp1,5 miliar pada tahun 2020. Hampir Rp600 juta yang terserap. pekerja," kata Pariani. Pariani juga mengamini usulan DPRD agar lebih aktif mendaftarkan pekerja dan pengusaha. Dia juga tidak dapat memastikan berapa tenaga kerja warga Cirebon untuk total keseluruhannya. (Agus, 2021).

## **SIMPULAN**

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tersebut di atas, yaitu:

1. Pelaksanaan kecelakaan kesejahteraan dan kecelakaan yang didukung pemerintah untuk pensiun perwakilan di Kota Cirebon mungkin telah dilakukan sepenuhnya untuk pekerja yang memiliki kontrak langsung dengan perusahaan, tetapi beberapa pekerja yang dipekerjakan kembali tidak semuanya memiliki asisten pensiun federal atau BPJS bisnis, karena organisasi – organisasi yang ada di kota Cirebon biasanya sudah bekerja sama kembali dengan organisasi administrasi perwakilan yang ditunjuk.
2. Ternyata sebagian pekerja di perusahaan-perusahaan di Kota Cirebon melakukan outsourcing berarti perusahaan tidak dapat mengelola BPJS Kesehatan atau mempekerjakan karyawan yang berstatus kontrak kerja dengan perusahaan lain. Akibatnya, tidak semua karyawan perusahaan di Kota Cirebon mendapat jaminan kesehatan dan berisiko mengalami kecelakaan kerja. Kemudian, perusahaan outsourcing bertugas memastikan tenaga outsourcing menjadi peserta BPJS.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Admin, C. (2020). Jumlah peserta BPJS Kesehatan.
- Agus. (2021). Disnaker dan BPJS Kesehatan Diminta Sinkronisasi Data Tenaga Kerja.
- Aloysius Uwiyono. (2018). *Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Budi, W., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Admin, C. (2020). Jumlah peserta BPJS Kesehatan.
- Agus. (2021). Disnaker dan BPJS Kesehatan Diminta Sinkronisasi Data Tenaga Kerja.
- Aloysius Uwiyono. (2018). *Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi Kedua*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Budi, W., & Andani, D. (2022). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia, 29(3), 652–673. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol29.iss3.art>
- Farida Ike. (2020). *Perjanjian Perburuhan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Febrianti Lidia. (2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 01, 83.

- Hartawan, Y. K., & Darmadha, N. (2022). Pelaksanaan jaminan sosial kesehatan dan kecelakaan kerja bagi pekerja pada rumah sakit bali medical internasional denpasar, 1–15.
- Kurnia Yuniva. (2019). Pelaksanaan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pekerja outsourcing di PT Transportasi Gas Indonesia.
- Rizaty, A. M. (2021). Sensus Penduduk 2020: Jumlah Penduduk Kota Cirebon 333,3 Ribu Jiwa.
- S Thamrin. (2018). *Penegak HAM Tenaga Kerja Indonesia*. (Zulkarnaini, Ed.). Pekanbaru: Alaf Riau Publishing.
- Samud, & Asep, S. (2020). PRO DAN KONTRA PASAL TENTANG OUTSORCING DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, 5(13), 135–150.
- Saraswati, L. A. (2020). Tanggung Jawab Perusahaan Atas Kecelakaan Kerja Pekerja Outsourcing Yang Tidak Didaftarkan Bpjs Ketenagakerjaan, 3(4), 1199–1214. <https://doi.org/10.20473/jd.v3i4.20202>
- Suratman. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Yestina. (2018). *Implementasi Kebijakan Jaminan Kesehatan Masyarakat (JAMKESMAS)*. Jakarta.

