

## Mengawal Hak Pekerja Konytak Dan *Outsourcing*: Perspektif Hukum Dan Fungsi

Farizki Alam<sup>1</sup>, Anggita Yuniar<sup>2</sup>, Cyntia Ardita Budiono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Tidar

E-mail: farizkialam@gmail.com<sup>1</sup>, anggitaayn@gmail.com<sup>2</sup>, cyntiadita11@gmail.com<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 15 Januari 2026

Revised: 23 Januari 2026

Accepted: 30 Januari 2026

**Keywords:** *Pekerja Kontrak, Outsourcing, Perlindungan Hukum*

**Abstract:** *Pekerja kontrak dan Outsourcing merupakan pekerja yang memiliki waktu bekerja yang fleksibel. Dalam hal ini pekerja Outsourcing dan pekerja kontrak masih memiliki kekurangan, salah satunya dalam jaminan hukum. Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui terkait bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak dan Outsourcing. Selain itu, penelitian ini bertujuan guna mengetahui fungsi pengawasan terkait dengan ketenagakerjaan yang dijalankan untuk mengawal dan juga menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja kontrak dan Outsourcing. Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti hal ini adalah ialah metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normatif ini digunakan agar dapat semakin memahami bentuk pekerja kontrak dan Outsourcing serta mengetahui fungsi pengawasan dari ketenagakerjaan itu sendiri. Perlindungan hukum terkait pekerja kontrak dan Outsourcing dapat berbentuk perjanjian kerja yang wajib diterbitkan oleh perusahaan secara tertulis. Dengan adanya hal tersebut agar pekerja kontrak dan Outsourcing tidak terjadi penyalahgunaan. Pengawasan merupakan salah satu pondasi untuk melindungi hak-hak pekerja, selain itu juga untuk memastikan perlindungan pada pekerja.*

### PENDAHULUAN

Perubahan dalam struktur ekonomi di tingkat global telah mendorong berbagai perusahaan untuk mengadopsi model kerja yang lebih fleksibel, seperti menerapkan *Outsourcing* dan perjanjian kerja waktu tertentu. Sistem kerja yang tidak standar ini dianggap dapat meningkatkan efisiensi dan membantu perusahaan dalam fokus pada bisnis inti mereka, tetapi pada saat yang bersamaan menciptakan dilema: produktivitas perusahaan mengalami peningkatan, namun kesejahteraan para pekerja justru menjadi semakin terancam. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja yang berada dalam status kontrak dan *Outsourcing* memiliki posisi tawar yang lemah, menghadapi ketidakpastian mengenai status kerja, mendapat sedikit perlindungan sosial, serta berisiko tinggi terhadap pemutusan hubungan kerja yang sepihak (Simanungkalit, 2025).

Hubungan kerja yang non-standar, seperti PKWT dan *Outsourcing*, sebenarnya telah diatur dalam peraturan ketenagakerjaan, namun ketentuan yang ada masih menyisakan kekurangan yang berdampak pada ketiadaan jaminan hukum yang cukup bagi pekerja non-formal (Izzati, 2025). Dalam praktiknya, pekerja kontrak dan *Outsourcing* merupakan segmen terbesar di sektor informal suatu keadaan yang menunjukkan bahwa fleksibilitas di pasar tenaga kerja justru memperbesar

proporsi pekerjaan yang berisiko.

Dalam situasi kerja yang melibatkan *Outsourcing*, keberadaan pihak ketiga dari perusahaan pengguna, penyedia tenaga kerja, dan pekerja menciptakan situasi kerja yang tidak jelas (*triangular employment relationship*). Keadaan ini diperkuat oleh penemuan yang mengindikasikan bahwa perusahaan *Outsourcing* seringkali gagal memenuhi kewajiban, seperti keterlambatan dalam pembayaran gaji, tidak mendaftarkan pekerja untuk jaminan sosial, serta pemecatan sepihak tanpa prosedur hukum yang jelas (Angel, 2025). Dalam banyak situasi, perusahaan pengguna memperoleh keuntungan dari tenaga kerja, namun menghindari tanggung jawab saat pelanggaran terjadi. Di sisi lain, penyedia *Outsourcing* sering kali tidak mampu atau tidak bersedia untuk memenuhi kewajiban yang seharusnya mereka penuhi.

Meskipun UU Nomor 13 Tahun 2003, keputusan dari Mahkamah Konstitusi, serta UU Cipta Kerja berusaha memperjelas aspek *Outsourcing* dan perlindungan bagi para pekerja, realitas di lapangan tetap menunjukkan lemahnya penerapan. Kondisi ini dipicu oleh kurang efektifnya fungsi pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan, yang juga diungkapkan dalam berbagai penelitian mengenai hukum ketenagakerjaan. Sistem pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan, termasuk jumlah pengawas yang terbatas, anggaran yang minim, serta penegakan sanksi administratif dan pidana yang tidak cukup kuat terhadap perusahaan yang melanggar (Angel, 2025).

Situasi ini menjadi lebih rumit dengan meningkatnya jumlah pekerja non-formal akibat evolusi ekonomi dan teknologi yang ada. Data dari BPS menunjukkan bahwa proporsi tenaga kerja non-formal terus meningkat setiap tahunnya, dengan sebagian besar berasal dari pekerja *Outsourcing* dan pekerja dalam *gig economy*. Hal ini menekankan pentingnya perlunya reformulasi perlindungan hukum yang fleksibel untuk mengadaptasi dinamika pasar kerja saat ini.

Dalam konteks hubungan industrial di Indonesia yang berlandaskan pada Pancasila, pemenuhan hak-hak pekerja adalah amanat dari konstitusi sekaligus syarat untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, adil, dan berkelanjutan. Oleh sebab itu, pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai alat strategis bagi negara untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan melindungi pekerja dari praktik yang merugikan. Namun, lemahnya pengawasan membuat banyak pelanggaran tidak teratasi dan berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja.

Mengingat kompleksitas tersebut, penelitian ini sangat penting untuk mengeksplorasi bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan *Outsourcing* diterapkan, serta sejauh mana pengawasan ketenagakerjaan dapat menjamin pemenuhan hak-hak mereka. Analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai tantangan struktural dalam perlindungan pekerja non-formal, serta menawarkan rekomendasi untuk memperkuat regulasi dan pengawasan agar tercipta praktik hubungan kerja yang lebih adil.

Penelitian ini mengkaji bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak (*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT*) dan pekerja *Outsourcing* di Indonesia serta pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin pemenuhan hak-hak mereka. Meskipun perlindungan tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perubahannya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dalam praktik pekerja kontrak dan *Outsourcing* masih berada pada posisi rentan akibat fleksibilitas hubungan kerja dan lemahnya pengawasan. Pelanggaran hak normatif pekerja *Outsourcing*, terutama terkait upah dan jaminan sosial, masih sering terjadi, kebijakan pasca Undang-Undang Cipta Kerja berpotensi melemahkan kepastian kerja pekerja kontrak dan *Outsourcing* (Nursalim, C. R. P., & Suryono, L. J. (2020). Kemudian ditemukan adanya penyalahgunaan PKWT akibat belum optimalnya fungsi pengawasan

---

ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis keterkaitan antara pengaturan perlindungan hukum dan efektivitas pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja kontrak dan *Outsourcing* di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT) dan pekerja *Outsourcing* di Indonesia sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, serta untuk mengkaji pelaksanaan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja kontrak dan *Outsourcing* guna mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam bentuk perlindungan hukum pekerja kontrak dan *Outsourcing* serta mengetahui fungsi pengawasan ketenagakerjaan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan yaitu undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan lainnya yang selaras untuk menelaah relevansi dan konsistensi regulasi yang berlaku dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dengan menggunakan konsep-konsep dalam hukum ketenagakerjaan untuk memahami konsep-konsep seperti hubungan kerja, PKWT, *Outsourcing*, dan perlindungan hukum. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan memberikan gambaran yang jelas mengenai bentuk perlindungan hukum bagi pekerja serta posisi dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Kontrak dan *Outsourcing* di Indonesia**

Perlindungan hukum merupakan sebuah hal yang penting guna masyarakat. Perlindungan hukum dianggap penting karena perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan kepastian bagi masyarakat di Indonesia, selain memberikan kepastian bagi masyarakat Indonesia perlindungan hukum juga bertujuan untuk memastikan keadilan bagi masyarakat. Keadilan merupakan salah satu aspek yang penting di dalam hukum, karena di dalam hukum semua masyarakat harus diberlakukan secara adil (Rr. Winarti Pudji Lestari, 2025). Keadilan tersebut memiliki makna agar setiap masyarakat mendapatkan perlakuan yang sama atau tidak ada yang dibedakan. Perlindungan hukum sendiri bertujuan agar tidak terjadi penyalahgunaan terkait penguasaan. Tujuan yang lain dari perlindungan hukum ialah agar hak-hak setiap individu dapat terjamin dengan pasti, tanpa melihat latar belakang dari orang tersebut (Teguh Riyanto, 2015). Setiap masyarakat pasti memiliki kebutuhan untuk sehari-hari, untuk memenuhi kebutuhan tersebut masyarakat melakukan sebuah pekerjaan atau masyarakat tersebut bekerja agar kebutuhan yang dibutuhkan. dapat terpenuhi. Jenis-jenis pekerjaan yang ada di Indonesia terdapat banyak jenis yang masing-masing ada pengelompokannya. Salah satunya ialah jenis pekerjaan berdasarkan perjanjian kerja, diantaranya terdapat karyawan kontrak dan karyawan tetap. Karyawan kontrak ialah karyawan yang dipekerjakan dengan jangka waktu tertentu, sedangkan karyawan tetap bekerja dengan dipekerjakan permanen. Meskipun terdapat pekerja kontrak atau pekerja yang memiliki jangka waktu tertentu, pekerja kontrak tersebut pasti memiliki hak-hak terkait perlindungan hukum

Perlindungan hukum tersebut memiliki tujuan guna melindungi hak-hak pekerja yang merupakan pekerja lepas (Vania Andari Damanik, 2024). Namun pada kenyataannya masih terdapat banyak pekerja yang belum mendapatkan hak-hak nya sesuai dengan apa yang seharusnya mereka dapatkan. Bentuk perlindungan hukum terkait pekerja kontrak dan *Outsourcing* ialah terdapat penjaminan terhadap kontinuitas hubungan kerja serta persyaratan kerja bagi pekerja, termasuk pada pengakuan masa kerja dan juga mengenai penetapan upah yang sesuai.

.....

Pekerja *Outsourcing* sendiri merupakan pekerja yang rentan terkena PHK, karena kurangnya jaminan terkait perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing*. Kerentanan PHK terhadap pekerja *Outsourcing* tersebut karena perusahaan pengguna mengalihkan pekerjaannya dari perusahaan *Outsourcing* yang satu kepada pihak perusahaan *Outsourcing* yang lainnya. Bentuk perlindungan terkait hal tersebut ialah pengalihan terkait dengan perlindungan hak pekerja, yaitu perusahaan *Outsourcing* baru harus mengambil alih semua hak dan kewajiban yang timbul dari perjanjian kerja antara perusahaan *Outsourcing* lama dengan pekerja, namun hak pada pekerja dari perusahaan yang lama tidak boleh dikurangi.

Selain ketentuan tersebut, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan *Outsourcing* juga ditegaskan melalui kewajiban perusahaan untuk menerbitkan perjanjian kerja tertulis yang jelas terkait durasi kerja, jenis pekerjaan, hak dan kewajiban, serta sistem penggajian. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk mencegah penyalahgunaan PKWT dan untuk memastikan pekerja tetap mendapat kepastian dalam bekerja. Dalam sistem *Outsourcing*, pekerja juga dilindungi agar hak-haknya tetap terjaga meskipun terjadi perubahan pada perusahaan penyedia layanan, karena perusahaan baru diwajibkan untuk mengakui semua hak dan kewajiban yang sudah ada sebelumnya (Odungge, 2021).

Pekerja kontrak dan *Outsourcing* berhak mendapatkan jaminan sosial, serta perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta pembayaran gaji yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemerintah melalui pengawas ketenagakerjaan memiliki peran yang vital dalam menjamin kepatuhan perusahaan, walaupun terkadang fungsi pengawasan ini belum berfungsi secara optimal. Di samping itu, keberadaan serikat pekerja juga menjadi alat yang penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja non-standar agar mendapatkan perlakuan yang adil sesuai dengan regulasi yang ada.

### **Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Dijalankan Dalam Rangka Mengawal dan Menjamin Terpenuhinya Hak-Hak Pekerja Kontrak dan *Outsourcing***

Dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan merupakan salah satu instrumen terpenting yang mencerminkan kehadiran dan peran intervensi negara. Pengawasan ini berfungsi untuk merancang, mendorong, serta membangun budaya pencegahan yang meliputi berbagai aspek yang menjadi ruang lingkup tugasnya, seperti hubungan industrial, upah, kondisi kerja, keselamatan, kesehatan kerja, serta terkait berbagai isu ketenagakerjaan dan jaminan sosial lainnya.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik (negara/pemerintah) untuk memastikan penerapan perundang-undangan ketenagakerjaan di perusahaan/ suatu tempat kerja. Untuk menjalankan tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan, maka ditunjuklah pengawas ketenagakerjaan. Peran utama dari pengawas ketenagakerjaan adalah untuk meyakinkan pengusaha agar mematuhi peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan di tempat kerja, melalui langkah-langkah pencegahan, penasehat teknis, dan jika diperlukan penegakan hukum. Tujuan utama dilaksanakannya pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk menjamin diterapkannya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan guna mewujudkan kesejahteraan dan keadilan sosial (Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 60, 2017).

Khususnya bagi kelompok seperti pekerja kontrak PKWT) dan *Outsourcing*, implementasi fungsi ini dijalankan melalui dua pendekatan utama yaitu yang pertama melalui upaya preventif, melalui pembinaan dan sosialisasi regulasi, kemudian yang kedua dengan upaya represif, dengan melalui inspeksi (pemeriksaan) oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Inspeksi ini bertujuan ganda, yaitu memverifikasi validitas hubungan kerja, memastikan penggunaan PKWT dan *Outsourcing* sesuai dengan batasan hukum yang berlaku serta menjamin pemenuhan hak normatif seperti upah, jaminan sosial, dan prinsip non-diskriminasi, serta memastikan adanya pengalihan perlindungan

---

hak-hak bagi pekerja *Outsourcing* saat terjadi pergantian penyedia jasa. Meskipun demikian, efektivitas pengawasan kerap terhalang oleh keterbatasan sumber daya, kekaburan hukum terkait praktik penyalahgunaan status kontrak, dan kompleksitas hubungan kerja yang berlapis. Oleh karena itu, keberhasilan fungsi pengawasan dalam mengawal hak-hak pekerja ditentukan oleh komitmen kelembagaan, independensi pengawas dalam mengeluarkan Nota Pemeriksaan, dan penegakan hukum secara konsisten melalui sanksi administratif atau pemidanaan, yang pada akhirnya harus mendorong kepatuhan sukarela perusahaan.

Pengawasan ketenagakerjaan berfungsi sebagai fondasi penting dalam melindungi hak-hak pekerja yang bekerja dengan kontrak dan *Outsourcing*, serta mencerminkan peran aktif negara dalam mewujudkan keadilan di sektor tenaga kerja. Tugas ini tidak hanya fokus pada perancangan dan pendorongan kepatuhan, tetapi juga berusaha membangun kesadaran akan pencegahan pelanggaran dalam berbagai dimensi ketenagakerjaan, seperti hubungan industri, upah, kondisi kerja, dan jaminan sosial (Hoesin, 2022).

Pada dasarnya, pengawasan ketenagakerjaan adalah tanggung jawab publik untuk memastikan bahwa undang-undang ketenagakerjaan dilaksanakan di setiap perusahaan. Pengawas ketenagakerjaan, sebagai garda terdepan dalam tugas ini, memiliki kewajiban untuk memastikan para pengusaha mematuhi peraturan melalui pendekatan pencegahan berupa pelatihan dan sosialisasi, serta langkah represif melalui inspeksi. Proses inspeksi ini menjadi sangat penting untuk memverifikasi keabsahan hubungan kerja, mengecek penggunaan kontrak dan *Outsourcing* sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta memastikan hak-hak normatif pekerja, seperti upah, jaminan sosial, dan prinsip non-diskriminasi, terpenuhi. Juga krusial untuk memastikan adanya perlindungan hak pekerja *Outsourcing* saat terjadi perubahan penyedia layanan.

Sayangnya, efektivitas pengawasan sering kali menghadapi banyak hambatan, termasuk keterbatasan sumber daya pengawas, ketidakjelasan regulasi yang memungkinkan penyalahgunaan status kontrak, serta kompleksitas dari hubungan kerja yang beragam. Sebagai langkah antisipasi, kesuksesan pengawasan untuk melindungi hak-hak pekerja sangat tergantung pada komitmen institusi yang kuat, independensi pengawas dalam menghasilkan temuan, dan konsistensi dalam penegakan hukum melalui sanksi yang tegas, yang diharapkan dapat memfasilitasi kepatuhan sukarela dari perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Perlindungan hukum bagi pekerja, khususnya mereka yang bekerja dengan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan *Outsourcing*, merupakan bagian krusial dari upaya negara mewujudkan keadilan, kepastian, dan kesejahteraan dalam hubungan ketenagakerjaan. Prinsip dasarnya adalah memastikan bahwa setiap individu, tanpa memandang status kerja maupun latar belakangnya, memperoleh perlakuan yang setara serta jaminan atas hak-hak fundamentalnya sebagai pekerja. Kemudian dapat disimpulkan bahwa keberadaan regulasi mengenai PKWT dan *Outsourcing* pada dasarnya telah mengatur secara cukup jelas hak dan kewajiban para pihak. Ketentuan mengenai perjanjian kerja tertulis, kepastian durasi dan jenis pekerjaan, pengakuan masa kerja, penetapan upah, serta mekanisme pengalihan perlindungan hak pekerja *Outsourcing* saat terjadi pergantian penyedia jasa merupakan instrumen hukum yang dimaksudkan untuk mencegah terjadinya praktik eksploitatif dan penyalahgunaan hubungan kerja. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya ketimpangan antara norma hukum dan praktik, yang tercermin dari masih banyaknya pelanggaran berupa penyalahgunaan status kontrak, pemutusan hubungan kerja tanpa perlindungan yang memadai, dan ketidakpastian pemenuhan hak normatif.

Dalam konteks tersebut, fungsi pengawasan ketenagakerjaan memegang peranan sentral. Pengawasan bukan sekadar instrumen administratif, tetapi cerminan hadirnya negara dalam melindungi kelompok pekerja yang paling rentan. Melalui mekanisme preventif berupa pembinaan

---

dan sosialisasi, serta mekanisme represif melalui inspeksi dan penegakan hukum, pengawasan ketenagakerjaan berusaha memastikan implementasi regulasi berjalan sesuai tujuan. Kendati demikian, efektivitas pengawasan masih menghadapi sejumlah hambatan, seperti keterbatasan jumlah dan kapasitas pengawas, kompleksitas hubungan kerja modern, serta celah regulasi yang membuka ruang penyimpangan.

Dengan demikian, perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan *Outsourcing* tidak cukup hanya ditopang oleh aturan normatif, tetapi memerlukan komitmen kuat dari berbagai pihak yaitu pemerintah melalui penguatan fungsi pengawasan perusahaan melalui kepatuhan terhadap regulasi serta pekerja melalui pengorganisasian dan peningkatan kapasitas advokasi. Penguatan sinergi ini penting agar perlindungan yang diatur secara normatif dapat benar-benar dirasakan secara substantif oleh pekerja, sehingga tujuan utama hukum ketenagakerjaan yaitu keadilan, kepastian, dan kesejahteraan dapat terwujud secara nyata dalam praktik hubungan kerja di Indonesia.

### **DAFTAR REFERENSI**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Cipta Kerja.  
Kementerian Ketenagakerjaan. (2017). *Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 60*.  
Akhdan Adityo Latri, R. K. (2024). Hak Pekerja Di Era Gig Economy : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Lepas dan Kontrak Worker Rights In The Era of The Gig Economy: Legal Protection For Freelance and Contract Workers. *Media Hukum Indonesia (MHI)* , 375-383.  
Angel, M. P. (2025). IMPLIKASI YURIDIS DARI PELANGGARAN KONTRAK OLEH PERUSAHAAN OUTSOURCING TERHADAP HAK DAN KESEJAHTERAAN PEKERJA DALAM PERSPEKTIF HUKUM PERBURUHAN. *Jurnal Pendidikan Sejarah dan Riset Sosial Humaniora* , 173-178.  
Arif Novianto, Y. T. (n.d.). Mendorong Kerja Layak & Adil bagi Pekerja Gig: Kajian Awal tentang . iii-xxviii.  
Chika Agishintya, S. H. (2022, Mei). Akibat Hukum Terhadap Perjanjian Kerja. *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*, 12 No. 1 , 125-139.  
Ketenagakerjaan, K. (2017). *Keputusan Kementerian Ketenagakerjaan Nomor 60*.  
Rr. Winarti Pudji Lestari, I. B. (2025, Maret). LEGAL PROTECTION OF OUTSOURCING WORKERS AGAINST EMPLOYERS'. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 13, 157.  
Salsabila, R. N. (2025, Juli). Optimalisasi Aspek Pengawasan Ketenagakerjaan guna Memastikan. *Amandemen: Jurnal Ilmu pertahanan, Politik dan Hukum Indonesia*, 2, 328-337.  
Suryono, C. R. (2020). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *MEDIA of LAW and SHARIA*, 47-62.  
Teguh Riyanto, S. (2015). PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN . *Pakuan Law Review Volume 1, Nomor 2*, 100.  
Teguh Riyanto, S. M. (2015). PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN . *Pakuan Law Review* .  
Vania Andari Damanik, Z. T. (2024). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Dan . *Jurnal Cendikia*, 119.
-