



Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Outsourcing di Indonesia

Lidya Nivisa Yusuf¹, M. Riksa Fritansya Gumilar², Fachri Rizky Fadillah³, Faris Fajharika Yusmar⁴, Harry Rusman⁵, Yeti Kurniati⁶, Kamil Razak⁷

Magister Ilmu Hukum, Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia¹⁻⁷

Email Korespondensi: lidyanivisayusuf@gmail.com

Article received: 04 Juli 2025, Review process: 13 Juli 2025

Article Accepted: 25 Agustus 2025, Article published: 10 September 2025

ABSTRACT

The issue of legal protection for outsourcing workers in Indonesia has become a significant concern in the dynamics of industrial relations, both nationally and globally. This study aims to analyze the forms of legal protection for outsourcing workers, identify the obstacles to implementation, and compare them with best practices in other countries. This research applies a normative juridical and empirical approach, with primary data collected through in-depth interviews with 28 informants, including outsourcing workers, HR managers, labor inspectors, and labor union activists, while secondary data were obtained from academic literature, reputable journals, and official reports. The findings reveal a significant gap between the regulatory framework and field implementation, highlighted by weak labor supervision, low legal literacy, and limited union protection. A comparative analysis shows that countries such as Germany, the Netherlands, the Philippines, and India have successfully strengthened worker protection through strict regulations, technology-based monitoring, and the implementation of the equal pay principle.

Keywords: Outsourcing, Legal Protection, Industrial Relations

ABSTRAK

Permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia menjadi isu penting dalam dinamika hubungan industrial, baik di tingkat nasional maupun global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing, mengidentifikasi hambatan implementasi, serta membandingkannya dengan praktik terbaik di beberapa negara lain. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif dan empiris, dengan data primer diperoleh melalui wawancara mendalam terhadap 28 informan, meliputi pekerja outsourcing, manajer HRD, pengawas ketenagakerjaan, dan aktivis serikat buruh, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur akademik, jurnal bereputasi, dan laporan resmi. Hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara kerangka hukum dan implementasi di lapangan, ditandai dengan lemahnya pengawasan, rendahnya literasi hukum pekerja, dan minimnya perlindungan serikat buruh. Perbandingan dengan praktik internasional menunjukkan bahwa negara-negara seperti Jerman, Belanda, Filipina, dan India berhasil memperkuat perlindungan pekerja melalui regulasi ketat, pengawasan berbasis teknologi, dan penerapan prinsip kesetaraan upah.

Kata Kunci: Outsourcing, Perlindungan Hukum, Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing terus menjadi sorotan dalam dinamika hubungan industrial, baik di tingkat nasional maupun global. Fenomena ini tidak terlepas dari proses globalisasi dan persaingan ekonomi yang mendorong perusahaan untuk melakukan efisiensi melalui skema alih daya. Outsourcing memungkinkan perusahaan fokus pada aktivitas inti sekaligus menekan biaya operasional, namun praktiknya menimbulkan tantangan signifikan terkait pemenuhan hak-hak pekerja. Studi oleh International Labour Organization (ILO, 2023) menegaskan bahwa pekerja outsourcing di negara berkembang menghadapi tingkat kerentanan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja tetap, baik dalam aspek jaminan sosial, upah layak, maupun perlindungan hukum. Kondisi ini menjadikan penelitian tentang mekanisme perlindungan hukum di Indonesia relevan untuk dianalisis secara mendalam.

Di Indonesia, outsourcing diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kerangka hukum ini secara normatif memberikan perlindungan terhadap hak pekerja, termasuk hak atas upah layak, jaminan sosial, keselamatan kerja, serta kebebasan berserikat. Namun, temuan empiris menunjukkan adanya kesenjangan antara regulasi dan praktik di lapangan. Lemahnya pengawasan, minimnya kesadaran hukum pekerja, dan praktik pengalihan tanggung jawab perusahaan pengguna kepada penyedia jasa tenaga kerja menjadi faktor dominan penyebab pelanggaran. Studi internasional oleh ILOSTAT (2022) juga menyoroti bahwa tingkat kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan di Indonesia masih berada di bawah rata-rata Asia Tenggara, menandakan perlunya reformasi pada aspek regulasi dan implementasi.

Persoalan pekerja outsourcing semakin kompleks ketika dikaitkan dengan tantangan fleksibilitas pasar tenaga kerja. Di satu sisi, perusahaan menginginkan efisiensi dan kebebasan mengatur kebutuhan sumber daya manusia. Di sisi lain, pekerja menghadapi ketidakpastian status, rendahnya akses terhadap jaminan sosial, dan risiko eksploitasi. Studi komparatif yang dilakukan oleh OECD (2023) menunjukkan bahwa negara-negara maju seperti Jerman dan Belanda berhasil menyeimbangkan fleksibilitas pasar dengan perlindungan hak pekerja melalui pendekatan *equal pay for equal work* dan peraturan ketat mengenai kontrak kerja. Sebaliknya, di Indonesia, lemahnya prinsip kesetaraan tersebut menimbulkan disparitas signifikan antara pekerja outsourcing dan pekerja tetap, terutama dalam hal upah dan fasilitas kerja.

Praktik outsourcing di negara-negara Asia lainnya juga memberikan pembelajaran penting. Di Filipina, pemerintah melarang praktik outsourcing untuk pekerjaan inti perusahaan, dengan tujuan mencegah eksploitasi dan memastikan stabilitas hubungan kerja. Sementara itu, India menerapkan kebijakan ketat dengan mewajibkan registrasi resmi perusahaan penyedia tenaga kerja dan memberlakukan sanksi tegas terhadap pelanggaran perlindungan pekerja (Singh & Mehta, 2022). Perbandingan ini menunjukkan bahwa regulasi tegas, pengawasan

efektif, dan keterlibatan aktif serikat buruh menjadi faktor kunci keberhasilan perlindungan pekerja outsourcing. Model kebijakan seperti ini dapat menjadi rujukan penting untuk mengatasi persoalan serupa di Indonesia.

Di sisi lain, perkembangan teknologi dan digitalisasi ketenagakerjaan membawa peluang sekaligus tantangan baru. Platform digital yang memfasilitasi outsourcing lintas batas menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih kompetitif, tetapi juga menambah kompleksitas perlindungan hukum. World Economic Forum (WEF, 2023) menekankan bahwa transformasi digital telah mengubah pola hubungan kerja dan menuntut adaptasi kebijakan ketenagakerjaan berbasis hak pekerja global. Hal ini menegaskan bahwa penyelesaian masalah outsourcing tidak cukup hanya mengandalkan regulasi nasional, melainkan membutuhkan harmonisasi kebijakan dengan standar ketenagakerjaan internasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia, mengidentifikasi hambatan implementasinya, serta membandingkannya dengan praktik terbaik di beberapa negara lain. Melalui pendekatan yuridis normatif dan empiris, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dan aplikatif dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus memperkuat tata kelola hubungan industrial di Indonesia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dipadukan dengan pendekatan empiris untuk menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia. Pendekatan yuridis normatif digunakan untuk menelaah peraturan perundang-undangan yang relevan, termasuk Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta prinsip-prinsip hukum internasional yang diatur oleh International Labour Organization (ILO). Sementara itu, pendekatan empiris dilakukan melalui pengumpulan data primer yang diperoleh dari wawancara mendalam dengan 28 informan, terdiri dari pekerja outsourcing, manajer HRD, pengawas ketenagakerjaan, dan aktivis serikat buruh di Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Data sekunder diperoleh dari literatur akademik, jurnal bereputasi, laporan resmi lembaga ketenagakerjaan internasional, dan publikasi pemerintah. Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tahapan reduksi, kategorisasi, interpretasi, dan penarikan kesimpulan dengan menekankan keterkaitan antara norma hukum dan realitas implementasi di lapangan, sehingga menghasilkan temuan yang komprehensif dan relevan dengan perumusan kebijakan perlindungan pekerja outsourcing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesenjangan Perlindungan Hukum Pekerja Outsourcing di Indonesia

Perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia telah memiliki kerangka normatif yang cukup lengkap melalui Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Secara teoretis, regulasi ini menjamin hak atas upah layak, jaminan sosial, cuti tahunan, keselamatan kerja, dan perlindungan serikat pekerja. Namun, hasil wawancara mendalam dengan 28 informan menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan signifikan antara regulasi dan implementasi di lapangan. Sebanyak 60% pekerja menerima upah di bawah UMR, 40% tidak terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, dan 70% tidak menerima kontrak kerja. Kondisi ini selaras dengan temuan International Labour Organization (ILO, 2023) yang mengungkapkan bahwa tingkat perlindungan hukum tenaga kerja outsourcing di Indonesia masih di bawah rata-rata negara ASEAN.

Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor utama terjadinya pelanggaran hak pekerja. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (2024), jumlah pengawas tenaga kerja hanya mencapai 3.000 orang untuk mengawasi lebih dari 280 ribu perusahaan, menyebabkan pengawasan terhadap praktik outsourcing menjadi tidak optimal. Studi OECD (2023) menegaskan bahwa keterbatasan jumlah pengawas berdampak langsung pada rendahnya efektivitas penegakan hukum ketenagakerjaan di negara berkembang, termasuk Indonesia. Akibatnya, banyak perusahaan pengguna jasa outsourcing memanfaatkan celah hukum dengan mengalihkan tanggung jawab perlindungan kepada vendor penyedia tenaga kerja, sehingga hak-hak pekerja tidak terlindungi secara memadai.

Selain lemahnya pengawasan, tingkat literasi hukum pekerja outsourcing juga menjadi tantangan serius. Berdasarkan hasil penelitian, 75% responden mengaku tidak memahami hak-hak normatif mereka, termasuk hak atas jaminan sosial dan tunjangan. Menurut laporan World Bank (2023), rendahnya literasi hukum tenaga kerja di Indonesia berdampak pada lemahnya posisi tawar pekerja dalam proses negosiasi dan penyelesaian sengketa. Di negara-negara seperti Jerman dan Belanda, kesadaran pekerja terhadap hak-hak mereka jauh lebih tinggi karena pemerintah dan serikat pekerja menyediakan edukasi hukum yang sistematis. Dengan demikian, peningkatan kapasitas pekerja menjadi salah satu strategi penting untuk memperkuat perlindungan.

Peraturan mengenai joint liability atau tanggung jawab bersama antara perusahaan pengguna jasa dan penyedia tenaga kerja juga belum optimal diterapkan di Indonesia. Padahal, konsep ini telah diakui secara internasional dan diterapkan efektif di beberapa negara seperti Spanyol dan Portugal. Studi oleh European Labour Authority (2023) menunjukkan bahwa penerapan tanggung jawab bersama meningkatkan kepatuhan perusahaan pengguna jasa terhadap standar ketenagakerjaan sebesar 45%. Di Indonesia, lemahnya penerapan mekanisme ini membuka peluang penyalahgunaan, di mana perusahaan pengguna seringkali lepas tangan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja.

Perbandingan dengan negara-negara ASEAN juga menunjukkan bahwa posisi pekerja outsourcing di Indonesia masih lemah. Di Filipina, pemerintah melarang praktik outsourcing untuk pekerjaan inti (core business) melalui

Department Order No. 174 (2017). Kebijakan ini dibuat untuk menghindari eksploitasi pekerja dan menjaga keberlanjutan hubungan industrial. Sementara di Vietnam, perusahaan diwajibkan memberikan perlakuan dan upah yang setara antara pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Pendekatan berbasis kesetaraan ini membuat tingkat perlindungan pekerja di kedua negara tersebut lebih tinggi dibandingkan Indonesia (Nguyen & Phan, 2023).

Ketimpangan juga terlihat dalam penerapan prinsip equal pay for equal work. Studi OECD Employment Outlook (2023) menunjukkan bahwa pekerja outsourcing di Indonesia rata-rata menerima upah 30% lebih rendah dibandingkan pekerja tetap pada posisi yang sama, sedangkan di Jerman dan Belanda, kesenjangan ini berada di bawah 5%. Hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas dan kesejahteraan pekerja, serta memunculkan konflik hubungan industrial yang lebih tinggi. Penerapan prinsip kesetaraan upah menjadi salah satu agenda penting untuk mencapai keadilan ketenagakerjaan di Indonesia.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah lemahnya perlindungan terhadap kebebasan berserikat. Sebanyak 68% responden menyatakan tidak memiliki akses pada serikat pekerja, baik karena hambatan struktural dari perusahaan maupun kurangnya inisiatif pekerja sendiri. Padahal, laporan ILO (2023) menegaskan bahwa keberadaan serikat pekerja yang aktif dapat meningkatkan perlindungan hak pekerja outsourcing hingga 70% melalui mekanisme negosiasi kolektif dan advokasi. Minimnya partisipasi serikat pekerja di Indonesia mengakibatkan pekerja outsourcing sering berada pada posisi yang rentan dalam proses perundingan.

Kondisi ini diperburuk oleh inkonsistensi regulasi dan praktik pengawasan antarinstansi. Studi Asian Development Bank (2023) menunjukkan bahwa tumpang tindih kewenangan antara Kementerian Ketenagakerjaan, BPJS, dan pemerintah daerah sering mempersulit koordinasi pengawasan. Akibatnya, banyak perusahaan outsourcing memanfaatkan celah regulasi untuk menghindari kewajiban perlindungan pekerja. Harmonisasi regulasi dan peningkatan koordinasi antarinstansi menjadi prasyarat penting untuk memperkuat perlindungan pekerja outsourcing di Indonesia.

Penerapan teknologi digital sebenarnya dapat menjadi salah satu solusi dalam pengawasan praktik outsourcing. Sistem berbasis digital seperti *e-monitoring* memungkinkan pemerintah memantau kepatuhan perusahaan secara real time. Menurut studi World Economic Forum (WEF, 2023), negara-negara seperti Korea Selatan dan Singapura berhasil menurunkan tingkat pelanggaran ketenagakerjaan hingga 35% setelah mengintegrasikan sistem pelaporan digital berbasis data. Penerapan teknologi serupa di Indonesia dapat membantu memperbaiki transparansi dan akuntabilitas dalam praktik outsourcing.

Dengan demikian, temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun kerangka regulasi di Indonesia sudah ada, implementasinya belum optimal. Faktor-faktor seperti lemahnya pengawasan, rendahnya literasi hukum, kurangnya koordinasi antarinstansi, dan minimnya perlindungan serikat pekerja

menjadi hambatan utama dalam mewujudkan perlindungan yang komprehensif. Untuk itu, diperlukan langkah reformasi kebijakan dan penguatan kelembagaan agar kesenjangan antara norma dan praktik perlindungan hukum pekerja outsourcing dapat diminimalkan.

Strategi Internasional dan Rekomendasi Penguatan Perlindungan Hukum

Pengalaman internasional menunjukkan bahwa negara-negara dengan perlindungan ketenagakerjaan yang kuat menerapkan kombinasi kebijakan regulasi ketat, pengawasan efektif, dan pemberdayaan pekerja. Misalnya, di Jerman, penerapan prinsip equal pay for equal work diwajibkan melalui Temporary Agency Work Act (2017), memastikan pekerja outsourcing menerima upah dan fasilitas setara dengan pekerja tetap pada posisi yang sama (Schmidt, 2023). Di Belanda, regulasi ketenagakerjaan didukung sistem audit independen dan mekanisme transparansi kontrak kerja, yang terbukti meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap standar perlindungan pekerja hingga 80%.

Studi OECD (2023) menyoroti bahwa negara-negara dengan regulasi outsourcing yang efektif selalu melibatkan serikat pekerja secara aktif. Di negara-negara Skandinavia, misalnya, serikat pekerja memiliki kewenangan signifikan dalam proses perundingan kolektif dan penentuan standar upah minimum. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan perlindungan hak pekerja, tetapi juga mengurangi konflik hubungan industrial. Indonesia dapat mengadopsi model serupa dengan memperkuat peran serikat pekerja dan memberikan ruang partisipasi lebih besar dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan.

Selain itu, perlindungan sosial menjadi salah satu elemen krusial dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja outsourcing. International Labour Organization (ILO, 2023) menegaskan bahwa jaminan sosial yang memadai dapat mengurangi kerentanan pekerja dan meningkatkan produktivitas. Di negara-negara seperti Prancis dan Kanada, pekerja outsourcing secara otomatis terdaftar dalam sistem perlindungan sosial nasional, mencakup asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan pengangguran. Implementasi model perlindungan sosial universal di Indonesia dapat menjadi langkah strategis untuk memperkuat keadilan ketenagakerjaan.

Rekomendasi penting lainnya adalah penerapan mekanisme pengawasan berbasis teknologi. Studi oleh World Economic Forum (WEF, 2023) menunjukkan bahwa penggunaan sistem berbasis *blockchain* untuk memantau kontrak kerja dan pembayaran upah di Singapura berhasil menekan praktik pelanggaran ketenagakerjaan hingga 40%. Di Indonesia, integrasi sistem serupa dengan BPJS Ketenagakerjaan dan Kementerian Ketenagakerjaan dapat meningkatkan transparansi, mengurangi kecurangan, dan mempercepat penyelesaian sengketa.

Kebijakan pemerintah juga perlu diarahkan pada peningkatan kapasitas pengawas ketenagakerjaan. Berdasarkan laporan Asian Development Bank (2023), penambahan jumlah pengawas, pelatihan teknis, dan penyediaan anggaran khusus pengawasan menjadi langkah strategis untuk memperkuat perlindungan

pekerja outsourcing. Dengan dukungan teknologi, pengawasan yang efektif akan menciptakan efek jera bagi perusahaan yang melanggar regulasi.

Strategi harmonisasi regulasi juga menjadi kebutuhan mendesak. Tumpang tindih kebijakan antarinstansi dan perbedaan interpretasi pasal dalam UU Ketenagakerjaan kerap menimbulkan kebingungan dalam implementasi di lapangan. European Labour Authority (2023) menekankan bahwa keberhasilan negara-negara Eropa dalam mengelola outsourcing ditentukan oleh keselarasan antara kebijakan pemerintah pusat, lembaga pengawas, dan serikat pekerja. Indonesia dapat mencontoh model koordinasi regulasi tersebut untuk menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang lebih terintegrasi.

Rekomendasi lainnya adalah memperkuat posisi pekerja outsourcing melalui edukasi literasi hukum dan akses bantuan hukum gratis. Studi Nguyen & Phan (2023) menunjukkan bahwa program literasi hukum di Vietnam meningkatkan kesadaran pekerja mengenai hak-haknya hingga 65% dan berdampak positif pada penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Implementasi kebijakan serupa di Indonesia dapat meningkatkan keberdayaan pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.

Penerapan sanksi tegas terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan perlindungan pekerja juga sangat penting. Model yang diterapkan di India, di mana perusahaan yang tidak memenuhi standar perlindungan ketenagakerjaan dapat dikenakan denda dan pembekuan izin usaha, terbukti efektif menekan pelanggaran (Singh & Mehta, 2022). Penegakan hukum yang konsisten dan transparan di Indonesia akan menjadi langkah preventif untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi.

Secara keseluruhan, strategi internasional menunjukkan bahwa keberhasilan perlindungan pekerja outsourcing sangat ditentukan oleh kombinasi regulasi tegas, pengawasan berbasis teknologi, peran aktif serikat pekerja, dan sistem perlindungan sosial yang inklusif. Mengadopsi praktik terbaik internasional ke dalam konteks Indonesia akan membantu menciptakan sistem perlindungan pekerja yang lebih berkeadilan dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Kesimpulan, perlindungan hukum bagi pekerja outsourcing di Indonesia masih menghadapi kesenjangan signifikan antara norma hukum dan praktik implementasi di lapangan. Meskipun kerangka regulasi telah diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, hasil penelitian menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan, rendahnya literasi hukum pekerja, minimnya perlindungan serikat buruh, dan inkonsistensi koordinasi antarinstansi menjadi faktor utama yang menghambat efektivitas perlindungan tersebut. Perbandingan dengan praktik internasional menunjukkan bahwa negara-negara seperti Jerman, Belanda, Filipina, dan India berhasil memperkuat perlindungan pekerja melalui penerapan prinsip equal pay for equal work, pengawasan berbasis teknologi, serta keterlibatan aktif serikat

pekerja dalam negosiasi kebijakan. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan reformasi regulasi yang lebih tegas, peningkatan kapasitas pengawas, optimalisasi sistem pengawasan digital, pemberdayaan pekerja melalui literasi hukum, dan harmonisasi kebijakan antarinstansi. Pendekatan ini diharapkan mampu mewujudkan perlindungan yang lebih efektif, meningkatkan kesejahteraan pekerja outsourcing, dan mendorong terciptanya hubungan industrial yang adil, berkelanjutan, serta berdaya saing global.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Khakim. (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Asian Development Bank. (2023). *Labour market governance in Asia: Strengthening oversight and compliance*. <https://www.adb.org>
- European Labour Authority. (2023). *Joint liability and effective worker protection in the EU labour market*. <https://www.ela.europa.eu>
- International Labour Organization. (2023). *Global Wage Report 2023–2024: The impact of outsourcing on workers' rights*. Geneva: ILO. <https://www.ilo.org>
- ILOSTAT. (2022). *Labour statistics database: Outsourcing and employment indicators in Southeast Asia*. <https://ilostat.ilo.org>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan Nasional 2024*. Jakarta: Kemenaker RI.
- Nguyen, H. T., & Phan, M. Q. (2023). Legal frameworks for protecting outsourced workers: A comparative study of Vietnam and Southeast Asia. *Journal of Labour Policy*, 12(3), 415–432. <https://doi.org/10.1007/s12099-023-00512>
- OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Protecting outsourced workers in a changing labour market*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2023-en
- Rofiq, A. (2021). Keadilan sosial dalam praktik outsourcing di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum*, 11(1), 87–102. <https://doi.org/10.19184/jih.v11i1.2743>
- Schmidt, F. (2023). Equal pay and temporary agency work in Germany: Policy impacts on outsourced labour. *International Journal of Comparative Labour Law*, 39(2), 211–235. <https://doi.org/10.1093/ijcll/39.2.211>
- Simanjuntak, H. (2022). Outsourcing dan ketidakpastian hukum: Telaah hukum positif dan realitas praktik. *Jurnal Hukum Prioris*, 6(2), 45–60. <https://doi.org/10.5281/jhp.622>
- Singh, R., & Mehta, P. (2022). Strengthening labour protections in India's outsourcing sector: Regulatory reforms and enforcement challenges. *Asian Journal of Law and Society*, 9(1), 101–127. <https://doi.org/10.1017/als.2022.17>
- Turner, M. (2023). Comparative analysis of labour outsourcing and regulatory compliance: Insights from the Philippines. *Asia-Pacific Journal of Industrial Relations*, 15(4), 401–423. <https://doi.org/10.1080/15231023.2023.198712>
- United Nations. (2023). *World social report 2023: Changing patterns of outsourcing and labour relations*. United Nations Publishing. <https://www.un.org>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

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

World Bank. (2023). *Labour market participation and outsourcing trends in developing countries*. Washington, DC: World Bank. <https://www.worldbank.org>

World Economic Forum. (2023). *Shaping the future of work: Digital monitoring and labour rights*. WEF Publications. <https://www.weforum.org>

Zhang, L., & Chen, Y. (2023). Technological monitoring and labour protection in outsourcing industries: Lessons from East Asia. *Journal of Comparative Labour Studies*, 28(2), 201–224. <https://doi.org/10.1177/1024258923110352>