



Peran Pemerintah Daerah Dalam Pengawasan Pekerja Harian Lepas

Putu Gede Dharma Putra Pratama¹, Komang Satria Wibawa Putra², Anak Agung Ayu Intan Puspawati³, Dewa Ayu Putri Sukadana⁴

Program Studi Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia¹⁻⁴

Email Korespondensi: tude.dharma13@gmail.com, komangsatria@undiknas.ac.id,
Intanpuspawati@undiknas.ac.id, ayuputrisukadana@undiknas.ac.id

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 15 Desember 2025

ABSTRACT

This study examines the role of local governments in supervising companies to protect the rights of daily freelance workers in Indonesia. The background of this research is rooted in the weak legal protection afforded to daily freelance workers, whose status is not explicitly regulated in existing legislation. The purpose of this study is to analyze the implementation of supervision and enforcement carried out by local governments in response to violations of the rights of daily freelance workers. This research employs a normative legal method using a statutory approach by examining various primary and secondary legal sources. The findings indicate that local governments hold a strategic role in labor inspection through three main stages: preventive-educative supervision, non-judicial repressive supervision, and judicial repressive supervision, as stipulated in Minister of Manpower Regulation No. 1 of 2020. In the context of daily freelance workers, these supervisory measures aim to ensure the fulfillment of basic rights such as fair wages, social security, and occupational safety. Nevertheless, the implementation of supervision continues to face structural obstacles and limited human resources at the regional level. Therefore, strengthening regulations and enhancing interagency coordination are necessary to establish an effective and equitable labor inspection system.

Keywords: Local Government, Labor Supervision, Daily Workers, Legal Protection, Law

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki peran pemerintah daerah dalam mengawasi perusahaan untuk melindungi hak-hak pekerja harian lepas di Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas yang belum diatur secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pelaksanaan pengawasan dan penindakan oleh pemerintah daerah terhadap pelanggaran hak-hak pekerja harian lepas. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan untuk melakukan penelitian hukum normatif dengan menganalisis berbagai sumber hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam melakukan pengawasan ketenagakerjaan melalui tiga tahapan utama, yaitu pengawasan preventif-edukatif, represif non-yustisial, dan represif yustisial sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 1 Tahun 2020. Dalam konteks pekerja harian lepas, pengawasan tersebut bertujuan memastikan pemenuhan hak-hak dasar pekerja seperti upah layak, jaminan sosial, dan keselamatan kerja. Namun, pelaksanaan pengawasan masih menghadapi kendala struktural dan keterbatasan sumber

daya manusia di tingkat daerah. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi dan koordinasi antarinstansi untuk mewujudkan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang efektif dan berkeadilan.

Kata kunci: *Pemerintah Daerah, Pengawasan Ketenagakerjaan, Pekerja Harian Lepas, Perlindungan Hukum, Penegakan Hukum*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan penting dalam menunjang pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Tanpa adanya pekerja maka tidak akan ada yang namanya pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia. Sebagai faktor penting dari pertumbuhan ekonomi, pekerja menjadi salah satu elemen penting yang harus dilindungi hak-haknya guna mewujudkan kesejahteraan dan perkembangan ekonomi yang baik. Dalam kerangka negara kesejahteraan (Welfare State), peran negara tidak terbatas sebagai pengawas dan penjamin ketertiban masyarakat saja, melainkan juga berfungsi sebagai pilar utama dalam mewujudkan keadilan, kemakmuran, serta kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya (Prof. Dr. Lalu Husni, S.H. 2019).

Pemerintah sebagai pemegang otoritas tertinggi, berkewajiban menjamin perlindungan hak-hak pekerja. Pemerintah dituntut untuk menyusun kebijakan yang mampu mengakomodasi dan melindungi hak-hak buruh secara menyeluruh. Hak-hak tersebut telah mendapatkan landasan hukum dalam sistem peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan nasional. Oleh karena itu, pengawasan dan perlindungan terhadap pekerja merupakan elemen penting yang harus ditegakkan untuk menjaga harkat serta nilai-nilai kemanusiaan, dan keseluruhannya harus dikukuhkan melalui instrumen hukum yang sah (Diah 2021).

Demi mewujudkan kesejahteraan ketenagakerjaan di Indonesia, maka petugas pengawasan ketenagakerjaan diperlukan untuk mengawasi kinerja dan hak-hak para tenaga kerja. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dipatuhi (Muharam et al. 2022). Pengawas ketenagakerjaan, yaitu pegawai negeri sipil yang bertanggung jawab atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, bertanggung jawab atas pengawasan kegiatan ketenagakerjaan (Alfikro 2023).

Salah satu kelompok pekerja yang keberadaan patut mendapatkan pengawasan dari pemerintah adalah Pekerja Harian Lepas. Pekerja harian lepas merupakan kelompok pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang bersifat sementara atau singkat dan sistem pengupahannya berdasarkan kehadiran (Suryaningrat, Ghufro Az, and Supriyadi 2021). Jenis pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang bersifat sementara dan berubah-ubah sehingga dapat dikategorikan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Sistem pekerja harian lepas berbeda dengan pekerja kontrak biasa. Sistem pekerja harian lepas lebih fleksibel dan singkat mengingat sistem harian yang memungkinkan mereka untuk berkerja tergantung kebutuhan perusahaan/pemberi kerja.

Dalam praktik ketenagakerjaan, tidak sedikit lembaga pemerintah maupun sektor swasta yang memanfaatkan tenaga pekerja harian lepas. Pekerja harian lepas memiliki fleksibilitas yang tinggi sehingga bisa berkerja dengan waktu yang singkat dan efisien. Umumnya pekerja harian lepas berkerja sebagai petugas gudang, tenaga event, pramukopi dan petugas di sektor perhotelan (Isnanto 2023). Sektor perhotelan merupakan salah satu sektor yang banyak membutuhkan tenaga kerja harian. Hal ini disebabkan karena hotel memiliki kebutuhan pekerja yang berubah-ubah tergantung musim liburan atau jumlah hunian, sehingga pekerja harian lepas menjadi solusi yang tepat untuk memenuhinya. Oleh karena itu, pekerja lepas merupakan solusi strategis untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dengan cepat dan efektif.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (undang-undang ketenagakerjaan) merupakan salah satu peraturan yang mengatur tentang Ketenagakerjaan di Indonesia. peraturan ini menjadi dasar dari hukum perburuhan di Indonesia yang mencakup pengaturan tentang hubungan pekerja dengan pemberi kerja, hak-hak tenaga kerja, perlindungan tenaga kerja, hingga pengawasan dan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi di dunia kerja. Fungsi dari peraturan perundang-undangan tersebut untuk mewujudkan upaya penyelesaian perselisihan yang berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan dan mewujudkan kesejahteraan pekerja di Indonesia (Dalimunthe and Ilham Nst 2024). Peraturan ini menjadi dasar dari pengaturan terhadap pengawasan ketenagakerjaan dan pengaturan tentang pekerja harian lepas.

Pengawasan terhadap ketenagakerjaan secara khusus diatur di Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas tata cara pengawasan ketenagakerjaan. Dengan perubahan ini, diharapkan proses pengawasan menjadi lebih sistematis, terukur, dan mampu menjamin kepatuhan pelaku usaha terhadap ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pekerja harian lepas tentunya juga diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2023 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengatur tentang pekerja harian lepas, dimana pada pasal 10 diejelaskan bahwa pekerjaan yang sifatnya tidak tetap, berubah-ubah dalam hal waktu dan volume serta pembayaran upah pekerja berdasarkan kehadiran, maka dapat dilakukan perjanjian kerja harian. Hal ini memungkinkan pekerja harian lepas untuk berkerja dengan waktu yang singkat dan volume yang sedikit sehingga pemberian upah hanya dihitung dari berapa hari pekerja tersebut berkerja. Dengan demikian pekerja harian lepas dan pengusaha/pemberi kerja sama-sama memiliki keuntungan dimana pekerja harian lepas tidak perlu terikat dengan pekerjaannya dan pemberi kerja/ pengusaha tidak repot untuk merekrut pekerja kontrak jika kebutuhan perusahaan tidak begitu banyak.

Pengawasan hukum yang diberikan kepada pekerja harian lepas masih sangat terbatas. Fenomena ini menciptakan kecemasan mengenai penindasan tenaga kerja dan kaburnya status hukum pekerja tersebut. Mengingat UU No 13 Tahun 2003, Permenaker No 33 tahun 2016, dan PP No 35 Tahun 2023 belum mengatur secara eksplisit pekerja harian lepas, timbul permasalahan yakni, peran pemerintah daerah dalam mengawasi perusahaan dalam melindungi pekerja harian lepas dan bentuk pengawasan pemerintah daerah terhadap perusahaan dalam pemenuhan hak-hak pekerja harian lepas. Artikel ini mengangkat isu tersebut dengan tujuan mengkaji secara kritis peran pengawasan pemerintah daerah, serta mengidentifikasi tantangan normatif dan struktural dalam pengawasan terhadap pekerja harian lepas.

METODE

Dalam penelitian ini, metodologi hukum normatif digunakan, berkonsentrasi pada pemeriksaan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini menyelidiki kewajiban dan kekuasaan entitas pemerintah daerah dalam mengawasi pekerja harian lepas. Bahan hukum yang digunakan meliputi sumber bahan hukum primer berupa berbagai ketentuan hukum positif dan bahan hukum sekunder yang terdiri dari literatur akademik, artikel jurnal, internet, dan analisis ahli. Akumulasi materi hukum dilakukan melalui kegiatan yang melibatkan penelitian perpustakaan. Bersamaan dengan itu, analisis materi hukum menggunakan metodologi deskriptif normatif, dengan tujuan menjelaskan kondisi hukum saat ini dan mengevaluasi keselarasan mereka dengan norma dan prinsip-prinsip kerangka hukum terkait (Prof. Dr. I Made Pasek Diantha, S.H. 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan Pemerintah Daerah terhadap Perusahaan dalam Melindungi Hak-Hak Pekerja Harian Lepas

Pemerintah daerah memiliki kewenangan penting dalam mengawasi pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di wilayahnya, termasuk terkait perlindungan bagi pekerja harian lepas. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan ketenagakerjaan merupakan salah satu urusan pemerintahan konkuren yang sebagian kewenangannya didesentralisasikan ke pemerintah daerah (Hidayat 2021). Hal ini menegaskan bahwa daerah tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administratif, melainkan juga sebagai pengawas aktif terhadap kepatuhan perusahaan dalam melindungi hak-hak tenaga kerja.

Peran tersebut diwujudkan melalui keberadaan dinas tenaga kerja yang bertugas melakukan pembinaan, pengawasan, dan pemeriksaan terhadap perusahaan. Dalam kaitannya dengan pekerja harian lepas, pemerintah daerah berperan memastikan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja dengan sistem kerja harian wajib memenuhi hak-hak dasar mereka sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hak-hak tersebut mencakup pemberian upah yang layak, kepesertaan dalam jaminan sosial ketenagakerjaan,

perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta jaminan atas perlakuan yang adil dan bebas dari diskriminasi.

Selain itu, pemerintah daerah juga memiliki kewajiban melakukan mediasi hubungan industrial ketika terjadi perselisihan antara perusahaan dengan pekerja harian lepas. Hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian, pemerintah daerah tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai mediator dan fasilitator dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja harian lepas (Al Hidayat and Maros 2021).

Apabila berkorelasi dengan kerangka teoritis perlindungan hukum yang diusulkan oleh Philip M. Hadjon, maka pengawasan hukum terhadap pekerja merupakan bentuk tindakan yang dilakukan oleh pemerintah dengan karakter utama, yaitu tindakan yang bersifat preventif bertujuan untuk menghindari timbulnya sengketa, sehingga pemerintah diharapkan dapat bertindak secara hati-hati dan mempertimbangkan aspek diskresi serta perlindungan dalam setiap keputusannya (Anwar et al. 2025).

Jenis-jenis pengawasan yang dijalankan oleh Pengawas Ketenagakerjaan terhadap perusahaan skala kecil, menengah, maupun besar diatur dalam Pasal 9A Permenaker Nomor 1 Tahun 2020, yang merupakan perubahan atas Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menjelaskan bahwa proses pengawasan dilaksanakan melalui beberapa tahap, yakni pengawasan preventif-edukatif, pengawasan represif non-yustisial, serta pengawasan represif yustisial. (Madjid and Monalisa 2023).

Tahap preventif-edukatif sebagaimana tercantum dalam Pasal 9A ayat (1) Permenaker No. 1 Tahun 2020 merupakan bentuk pengawasan yang dilakukan melalui pembangunan standar ketenagakerjaan dilakukan untuk mengurangi pelanggaran. Pembinaan ini berfokus pada pemberian pengetahuan, bimbingan, dan pendampingan kepada pengusaha maupun pekerja agar memahami serta menaati ketentuan yang berlaku. Dengan pendekatan tersebut, potensi pelanggaran norma ketenagakerjaan dapat ditekan, sekaligus mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih seimbang, kondusif, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan yang bersifat preventif sebagaimana diatur dalam Pasal 173 Undang-Undang Ketenagakerjaan dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan yang menyangsar organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, serta organisasi profesi terkait. Pengawas ketenagakerjaan melakukan pembinaan ini untuk memastikan bahwa penerapan jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terutama bagi pekerja harian lepas, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, pengawasan yang bersifat represif terhadap masa berlaku PKWT diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang menetapkan konsekuensi hukum bagi perusahaan atau pemberi kerja apabila pelaksanaan PKWT dilakukan tidak sesuai dengan aturan mengenai durasi PKWT yang telah ditentukan oleh undang-undang (Nugroho 2017).

Penindakan Pemerintah Daerah Terhadap Perusahaan Yang melanggar Hak-Hak Pekerja Harian Lepas

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja di Indonesia diatur dalam Pasal 102 ayat (1) UU No 13/2003, yang menegaskan bahwa relasi industrial dibangun atas dasar hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam penyelenggaraan hubungan industrial tersebut, pemerintah berperan sebagai pihak penengah yang bertugas merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, menyediakan berbagai bentuk pelayanan, menyelenggarakan fungsi pengawasan, serta mengambil langkah penindakan apabila terjadi pelanggaran terhadap persyaratan yang Dirumuskan dalam kerangka undang-undang ketenagakerjaan, sehingga membina hubungan kerja yang sistematis dan adil, sambil mematuhi standar hukum yang relevan. (EH and Purnomo 2022).

Sehubungan dengan teori perlindungan hukum Philip M. Hadjon, pemberian sanksi atau tindakan penegakan hukum dianggap sebagai bentuk perlindungan yang bersifat represif. Perlindungan represif merupakan upaya yang diberikan setelah terjadinya pelanggaran atau timbulnya sengketa. Pada tahap ini, pemerintah atau otoritas yang berwenang mengambil langkah penyelesaian terhadap konflik yang telah terjadi, termasuk melalui proses peradilan, baik di lingkungan peradilan umum maupun peradilan tata usaha negara. Dengan demikian, perlindungan yang bersifat represif tidak hanya berfokus pada pemberian hukuman kepada pihak yang melanggar, tetapi juga menjamin pemulihan hak-hak pihak yang dirugikan melalui mekanisme hukum yang sah dan berkeadilan (Anwar et al. 2025).

Pada pasal 9A ayat (2) Permenaker No 1/2020 menjelaskan tindakan jenis pengawasan kedua yaitu tindakan represif non yustisial. Menurut Pasal 9 ayat (1), tindakan represif nonyustisial berarti upaya paksa terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipenuhi di luar lembaga pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan represif non yustisial adalah jenis pengawasan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan tujuan utama untuk menindak pengusaha dan perusahaan swasta yang terbukti melanggar peraturan ketenagakerjaan. Pengawasan represif non yustisial dapat dipahami sebagai suatu bentuk tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan orientasi utama untuk memberikan penindakan terhadap pihak pengusaha maupun perusahaan swasta yang terbukti melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan. Berbeda dengan pengawasan yang bersifat preventif yang lebih menekankan pada upaya pencegahan, pengawasan represif hadir sebagai langkah korektif sekaligus represif ketika terdapat praktik ketenagakerjaan yang menyimpang dari norma hukum yang berlaku (Fenanlabir 2020).

Melalui mekanisme tersebut, pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk menegur, memberikan sanksi administratif, hingga merekomendasikan penjatuhan sanksi hukum lainnya terhadap pelaku usaha yang tidak mematuhi regulasi. Tujuan dari pengawasan represif bukan hanya sebatas menindak pelanggaran, melainkan juga memberikan efek jera agar perusahaan lebih taat terhadap peraturan serta menciptakan iklim hubungan industrial yang sehat, berkeadilan, dan sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Pasal 9A ayat (2) Permenaker No. 1 Tahun 2020 mengatur jenis pengawasan ketiga, yakni tindakan represif yustisial. Bentuk pengawasan ini merupakan langkah pemaksaan melalui proses peradilan terhadap pelanggaran norma ketenagakerjaan yang tidak diselesaikan meskipun pembinaan maupun tindakan represif non-yustisial telah dilakukan. Dengan demikian, apabila perusahaan tetap tidak memenuhi kewajiban dalam memberikan perlindungan hak-hak pekerja harian lepas setelah melalui tahapan non-yustisial, maka tindakan represif yustisial akan diterapkan sebagai langkah penegakan hukum berikutnya (Arbi and Susilowati 2023).

Dengan demikian, pola perlindungan hukum dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak hanya berhenti pada tahap pembinaan atau pencegahan, tetapi berlanjut hingga penindakan melalui mekanisme represif non yustisial dan represif yustisial apabila pelanggaran tetap terjadi. Mekanisme berjenjang ini menunjukkan bahwa negara melalui perangkat hukumnya hadir secara aktif untuk memastikan hak-hak pekerja, termasuk pekerja harian lepas, benar-benar terlindungi. Keberadaan pengawasan dan penegakan hukum tersebut tidak hanya mencerminkan fungsi negara sebagai regulator dan penengah, tetapi juga sebagai pelindung terakhir (*ultimum remedium*) dalam menjamin keadilan industrial. Oleh karena itu, penegakan hukum ketenagakerjaan yang konsisten dan berkeadilan menjadi kunci terciptanya hubungan industrial yang harmonis, seimbang, dan sesuai dengan nilai-nilai perlindungan hukum yang dianut oleh Philipus M. Hadjon.

SIMPULAN

Penelitian Ini menunjukkan peran pemerintah daerah yang sangat penting dalam melaksanakan pengawasan terhadap perusahaan guna melindungi hak-hak pekerja harian lepas. Pengawasan dilakukan melalui tahapan preventif-edukatif, represif non-yustisial, dan represif yustisial sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 1 Tahun 2020. Dalam pelaksanaannya, pengawasan ini tidak hanya bertujuan untuk menegakkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan, tetapi juga untuk menjamin perlindungan hukum yang komprehensif bagi pekerja harian lepas agar hak-hak dasarnya seperti upah, jaminan sosial, dan keselamatan kerja terpenuhi.

Meskipun telah ada dasar hukum yang mengatur pengawasan ketenagakerjaan, implementasi di tingkat daerah masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan sumber daya, koordinasi antarinstansi, serta lemahnya penegakan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar. Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistem pengawasan yang lebih terintegrasi dan penguatan kapasitas lembaga pengawasan daerah. Penelitian lebih lanjut dapat difokuskan pada evaluasi efektivitas kebijakan pengawasan tenaga kerja di daerah serta perumusan model pengawasan yang adaptif terhadap perkembangan hubungan kerja modern.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan apresiasi kepada dosen pembimbing atas segala bentuk arahan, bimbingan, serta masukan yang sangat membantu sepanjang proses penyusunan dan penulisan artikel ini. Penghargaan yang sama juga diberikan kepada rekan-rekan penulis atas dukungan, diskusi, dan kontribusi konstruktif yang turut berperan dalam penyelesaian penelitian ini. Penulis juga berterima kasih kepada **Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum** atas kesempatan yang diberikan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Alfikro, Ananda. 2023. "Analisis Keabsahan Pengawasan Ketenagakerjaan Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Dalam Pemenuhan Hak Pekerja Disabilitas Dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia." *Gema Keadilan* 10(1):39. doi: 10.14710/gk.2023.20250.
- Anwar, Khairil, Nabila Nabila, Nurhayati Nurhayati, and Rizqi Nurhidayani. 2025. "Peran KORPRI Dalam Perlindungan Hukum Bagi PNS." *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi* 2(1):1-7.
- Arbi, Syafira Rahmania, and Indri Fogar Susilowati. 2023. "PENEGAKAN HUKUM KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEMBAYARAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK) DI PROVINSI JAWA TIMUR (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)." *NOVUM: JURNAL HUKUM* 74-83.
- Dalimunthe, Nikmah, and Mhd Ilham Nst. 2024. "Karakter Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja." *JLEB: Journal of Law, Education and Business* 2(1):532. doi: 10.57235/jleb.v2i1.1891.
- Diah, Asra Mohammad. 2021. "Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Riau." 2.
- EH, Sefryndo Krisna, and Sugeng Hadi Purnomo. 2022. "Perlindungan Hukum Atas Hak Upah Pekerja Pada Home Industri." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2(3):840.
- Fenanlabir, Nikodemus. 2020. "FUNGSI PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP PEKERJA ANAK DI PERUSAHAAN SWASTA."
- Hidayat, Ihsan Dzuhur. 2021. "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah." *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum* 10(1):71-80.
- Al Hidayat, Nanang, and Asra'i Maros. 2021. "Peran Pemerintah Daerah Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)* 4(3):160-71.
- Madjid, Neni Vesna, and Indah Monalisa. 2023. "PENGAWASAN TERHADAP PELAKSANAAN WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN OLEH UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH I PROVINSI SUMATERA BARAT." *UNES Law Review* 5(3):639-52.
- Muharam, Asep Saepul, Khairul Ismed, Nurhani Nurhani, and Muhyiddin

- Muhyiddin. 2022. "Urgensi Penambahan Fungsi Pengawasan Ketenagakerjaan Pada Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17(2):122.
- Nugroho, Arinto. 2017. "PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PERIODE PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI KOTA SURABAYA." *NOVUM: JURNAL HUKUM* 4(3):150-57.
- Suryaningrat, Rakhman Candra, Mohammad Ghufon Az, and Supriyadi Supriyadi. 2021. "Tinjauan Yuridis Terhadap Pengaturan Terkait Pekerja Harian Lepas." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12(2):213-22. doi: 10.26905/idjch.v12i2.5813.
- Isnanto, Bayu Ardi. 2023. "Pegawai Harian Lepas: Contoh Dan Bedanya Dengan Freelancer." *Detikfinance*. Retrieved (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6917979/pegawai-harian-lepas-contoh-dan-bedanya-dengan-freelancer>).
- Prof. Dr. I Made Pasek Diantha , S.H., M. S. 2018. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif Dalam Justifikasi Teori Hukum*. Denpasar: Prenadamedia Group.
- Prof. Dr. Lalu Husni , S.H., M. HUM. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Depok: RajaGrafindo Persada.