

PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

I Kadek Devara Sandy Pradnyana Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: devapradnyana19@gmail.com

Dewa Gede Pradnya Yustiawan, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: pradnya_yustiawan@unud.ac.id

DOI: KW.2025.v15.i09.p3

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji perlindungan hukum atas hak-hak pekerja/buruh dengan sistem outsourcing atau alih daya dalam perspektif hukum positif di Indonesia yang dalam pembahasan penelitian dengan mengacu berdasarkan UU Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang bersumber Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta sumber literatur hukum lain yang berkaitan dan relevan untuk mendukung isi dari penelitian ini dan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan. Dalam hasil kajian yang dilakukan ditemukan bahwa kedudukan hukum dari pekerja/buruh dan pengusaha sebagai penyedia jasa dalam perjanjian kerja memiliki pengaturan yang bersumber dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang UU Ketenagakerjaan dan peraturan lainnya yang terkait dengan isu dalam penelitian ini. Kedudukan tersebut penting untuk diketahui mengingat dalam penulisan ini membahas tentang hak-hak pekerja/buruh outsourcing dalam perspektif UU Cipta Kerja. Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat penghapusan dan perubahan ketentuan yang merevisi UU Ketenagakerjaan sebelumnya. Mengenai pekerja/buruh outsourcing mendapatkan perluasan dalam batasan-batasan pekerjaan, sebab sebelumnya hal ini dibatasi oleh perusahaan penyedia namun setelah perubahan Pasal 66 pada UU Cipta Kerja batasan ini telah dirubah ketentuannya. Akibatnya pekerja/buruh kini dapat mengambil pekerjaan pokok produksi dan pekerja lainya yang dapat digolongkan sebagai pekerjaan core (utama). Dalam perspektif UU Cipta kerja apakah dengan perubahan ketentuan tersebut juga turut melindungi hak-hak pekerja/buruh outsourcing didalamnya, isu permasalahan inilah yang kemudian dikaji lebih lanjut oleh peneliti melalui penulisan jurnal ini.

Kata Kunci : Perlindungan hukum, Pekerja, Pengusaha.

ABSTRACT

This research is conducted to examine the legal protection of the rights of workers/laborers with outsourcing or outsourcing systems in the perspective of positive law in Indonesia, which in the discussion of research refers to the Job Creation Law. This research uses normative legal research methods sourced from Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation as well as other sources of legal literature that are related and relevant to support the content of this research and uses a statutory approach. In the results of the study conducted, it was found that the legal position of workers / laborers and employers as service providers in employment agreements has a regulation sourced from Law Number 13 of 2003 concerning Manpower Law and other regulations related to the issues in this study. This position is important to know because this paper discusses the rights of outsourced workers/laborers from the perspective of the Job Creation Law. The results of the study show that there are deletions and changes in provisions that revise the previous Labor Law. Regarding outsourced workers/laborers, there has been an expansion in the boundaries of work, because previously this was limited by the provider company, but after the amendment to Article 66 of the Job Creation Law this limitation has been changed. As a result, workers/laborers can now take on basic production work and other work that can be classified as core (main) work. In the perspective of the Job Creation Law, whether the changes in these provisions also protect the rights of outsourced workers/laborers, it is this issue that is then further examined by researchers through the writing of this journal.

Keywords: Legal protection, Workers, Employers.

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Hak Asasi Manusia (selanjutnya disebut dengan HAM) adalah seperangkat hak dasar atau hak pokok yang melekat pada diri manusia sejak dilahirkan. Manusia yang dimaksud dalam hal ini ialah manusia ciptaan Tuhan Yang Maha Esa dianugrahi hak bersifat asasi, artinya tidak dapat diabaikan dan dimarginalkan.¹ Dalam menjaga keutuhannya Indonesia sebagai negara hukum memberikan perlindungan dan pengakuan hak asasi setiap individu baik yang terkandung pada Undang-Undang Dasar 1945 (yang selanjutnya disebut UUD 1945) dengan meratifikasi Undang-Undang (kemudian disebut UU)/konvensi terkait HAM. UUD 1945 pada Pasal 1 ayat 3 menyatakan “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”. Keberadaan pengaturan tersebut meletakkan HAM selain sebagai hak universal, juga hak yang tidak boleh dirampas terlebih lagi dicabut keberadaannya. Melainkan hak tersebut harus diperlakukan dengan hormat, dijunjung, serta dilindungi oleh setiap orang dalam mewujudkan perlindungan harkat martabat manusia yang adil dan makmur.² Indonesia sebagai negara hukum juga turut serta meratifikasi berbagai konvensi-konvensi internasional sebagai wujud nyata dalam menegakkan hak asasi manusia. Konvensi tersebut sebagai bentuk kepedulian negara terhadap rakyatnya dalam menyelenggarakan pemerintahan yang menjunjung rakyat adil, makmur, dan sejahtera. Adapun konvensi tersebut yaitu, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (disebut juga dengan UDHR), Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (disebut juga dengan ICESCR), dan Kovenan Internasional Hak-Hak Sipil dan Politik (disebut juga dengan ICCPR).

Dalam pelaksanaannya belum tentu akan mulus sejalan dengan yang diharapkan oleh negara atau pemerintah, terdapat dalam faktanya masih banyak manusia yang mendapatkan perlakuan kurang pantas bahkan dipandang sebelah mata, seperti halnya pekerja atau buruh. yang sering mendapatkan diskriminasi baik oleh masyarakat luas maupun penyedia jasa atau perusahaannya sendiri. Hal ini tentu tidaklah baik mengingat negara yang seharusnya mewujudkan keadilan hak asasi bagi seluruh rakyatnya masih lalai ketika berhadapan dengan rakyat kecil. UU telah mengatur hal ini dengan jelas serta berbagai konvensi internasional yang telah diadopsi, salah satunya termasuk konvensi yang dikeluarkan oleh organisasi perburuhan internasional (disebut juga dengan ILO). Organisasi ini adalah sebuah organisasi yang berada dan bergerak langsung di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dengan fokusnya berada pada ketenagakerjaan di seluruh dunia. Organisasi ini memiliki peran penting menjaga kebebasan serta kemerdekaan sipil bagi para buruh atau pekerja sebagaimana dalam konvensi ILO yang jelas melarang keras segala bentuk diskriminasi, perlakuan tidak adil, dan memperjuangkan hak-hak para pekerja atau buruh. Namun nyatanya sebagai seorang buruh atau pekerja masih belum dapat dikatakan aman dari diskriminasi tersebut sebab banyaknya berita dan kasus di Indonesia mengenai sistem perburuhan atau pekerja yang tidak layak khususnya sering menyasar yang berada pada lingkup pekerjaan outsourcing.

Outsourcing atau alih daya adalah pemindahan atau pengalihan baik sebagian maupun seluruh dari kegiatan operasional perusahaan kepada pihak lainnya (pihak ketiga). Pihak ketiga ini mengandung arti perusahaan penyedia jasa yang dimana perusahaan tersebut akan mengirimkan pekerja/buruh sebagai jasa dalam melaksanakan suatu pekerjaan pada perusahaan penggunaan jasa berdasarkan atas kesepakatan para pihak. Yang dimaksud dengan pekerja/buruh dalam sistem outsourcing adalah tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan maupun perusahaan penyedia

¹ Gunakayasa, A. Widiada. *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta, Penerbit Andi, 2019), 1.

² Hidayat, Eko. “Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia.” *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 8, No. 2 (2016): 80-87.

jasa tenaga kerja.³ Dalam praktiknya di negara maju pekerja cenderung menjalin hubungan kerja waktu tertentu atau outsourcing. Pekerja merasakan peluang lebih menguntungkan dibanding pekerjaan terdahulunya tanpa terikat pekerjaan tetap yang berakhir pada masa pensiun.⁴ Namun, pada sisi lain penggunaan sistem kontrak juga memudahkan perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja atau memberikan PHK jika jasa pekerja/buruh sudah tidak dibutuhkan lagi. Hal-hal seperti inilah yang seringkali menjadikan posisi pekerja outsourcing sebagai pekerja dengan kedudukan yang lemah.⁵ Para pekerja inilah yang seringkali merasakan hak-hak asasi miliknya telah dirampas oleh pengusaha dengan berbagai perlakuan yang tidak pantas. Hal yang seperti ini mendorong terus disuarakannya penderitaan yang dialami oleh kalangan pekerja bahkan masyarakat luas ikut turun tangan dalam aksi hari buruh nasional sebagai tempat untuk menuntut keadilan dan kemerdekaan hak asasi yang dimiliki oleh setiap pekerja di setiap tanah air Indonesia. Bersamaan dengan hal itu penelitian ilmiah ini dilakukan untuk melakukan pengkajian berkaitan dengan konsep perlindungan hukum ketenagakerjaan kepada para pekerja dan buruh dengan diberlakukan suatu Undang-Undang.

Adapun penelitian sebelumnya mengkaji topik “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan” yang ditulis oleh Heru Suyanto dan Andriyanto Adhi Nugroho.⁶ Inti pembahasan yang diulas dalam penelitian ini adalah upaya konstruksi hukum dalam perlindungan hukum terhadap hak yang diberikan kepada pekerja outsourcing dengan memenuhi asas keadilan perspektif negara kesejahteraan. Diikuti oleh penelitian yang dilakukan oleh Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani dengan fokus kajian bagaimana upaya perlindungan kepada pekerja sistem kerja outsourcing di Indonesia, upaya tersebut dikaji lebih lanjut dengan melakukan analisis yuridis berbagai regulasi serta instrumen hukum dalam kaitannya tenaga kerja outsourcing.⁷ Berdasarkan kedua kajian ini memiliki persamaan fokus kajian yaitu dalam perlindungan pekerja outsourcing, namun terdapat perbedaan isu permasalahan yang menjadi alasan penelitian ini kemudian dibahas oleh penulis. Penelitian ini dilakukan guna mengkaji kedudukan hukum yang dimiliki oleh pekerja/buruh outsourcing dengan pengusaha sebagai penyedia jasa pekerja dalam perjanjian kerja serta menganalisa bagaimanakah perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja outsourcing dalam perspektif UU Cipta Kerja. Walaupun pengaturan khusus mengenai outsourcing telah tertuang dalam hukum positif Indonesia, pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) serta UU perubahannya dan peraturan turunan lainnya yang lebih lanjut mengatur mengenai hak asasi. Meski begitu, keadilan yang diterima oleh pekerja outsourcing belum sepenuhnya maksimal dirasakan sebab masih terdapat hal yang merugikan, seperti hak asasi manusia dasar, upah minimum, hubungan industrial, kebijakan ketenagakerjaan, dialog sosial, jaminan sosial, dan isu-isu lainnya. Dengan penelitian oleh penulis diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pandangan baru mengenai kedudukan hukum dari pekerja dengan pengusaha pada perjanjian kerja serta suatu perlindungan yang diberikan oleh hukum atas hak-hak pekerja dengan diberlakukannya suatu UU yang baru disahkan oleh pemerintah, sehingga penulis mengangkat judul “PERLINDUNGAN HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA.”

³ Julianti, Lis. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia.” *Jurnal Advokasi* 5, No. 1 (2015): 14-29.

⁴ Shalihah, Fithriatus. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia.” *Jurnal Selat* 4, No. 1 (2016): 70-100.

⁵ Budiarta, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum* (Malang, Setara Press, 2016), 22.

⁶ Suyanto, Heru dan Nugroho, Andriyanto Andi. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan.” *Jurnal Yuridis* 3, No. 2 (2016): 61-74.

⁷ Pratiwi, Wiwin Budi dan Andani, Devi. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia.” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, No. 3 (2022): 652-673.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas penulis, ialah:

1. Bagaimanakah kedudukan hukum antara pekerja dan pengusaha dalam perjanjian kerja?
2. Bagaimanakah perlindungan hukum atas hak pekerja outsourcing dalam pengaturan Undang-Undang Cipta Kerja?

1.3. Tujuan Penulisan

Pada prinsipnya setiap penulisan yang dilakukan tentunya memiliki sebuah tujuan, begitupun pada penulisan ini memiliki tujuan guna mengkaji bagaimana kedudukan pekerja dan pengusaha jika dilihat dari perjanjian kerja, apa saja hak-hak dan kewajiban dari pihak dalam perjanjian kerja tersebut, bagaimana kedudukan hukumnya dalam perjanjian, bagaimana hak-hak dari pekerja outsourcing dilindungi dan diatur dalam UU Cipta Kerja dan apakah ada perbedaan yang berpengaruh dengan kedudukan hukum pekerja outsourcing dibanding sebelum disahkannya UU ini.

II. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini memanfaatkan sebuah metode penelitian hukum yang bersifat yuridis normatif, yang di mana akan memecahkan suatu persoalan permasalahan dengan mengkaji serta menginventarisasi berdasarkan pengaturan yang berlaku baik peraturan perundang-undangan, literatur serta teori-teori hukum. Adapun penulisan ini menggunakan suatu pendekatan kepada peraturan perundangan-undangan (*The statue approach*). Metode pendekatan ini dengan memahami dan mengkaji dari setiap peraturan yang telah dibentuk lembaga berwenang dengan kekuatan hukum mengikat secara umum. Dengan sumber hukum yang digunakan adalah sumber hukum primer (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja) dan sumber hukum sekunder (berupa buku yang memuat sebuah hukum yang dibahas serta jurnal ilmiah terkait permasalahan yang akan dibahas pada jurnal ini). Dengan demikian *The statue approach* menggunakan legislasi atau peraturan yang kemudian ditelaah untuk memperoleh hal hal terkait penelitian ini.⁸

III. Hasil dan Pembahasan

3.1. Kedudukan Hukum Pekerja dan Pengusaha Dilihat Berdasarkan Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara buruh dengan pengusaha sebagai penyedia jasa yang didalamnya tercantum mengenai syarat-syarat, hak, dan kewajiban dari para pihak pembuatnya sebagaimana pengaturan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 14. Dalam pengertian tersebut menjelaskan bahwasanya perjanjian ini merupakan kesepakatan mengikatkan dirinya dalam sebuah perjanjian, pekerja/buruh dalam hal ini adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan tujuan mendapatkan upah/imbalan sedangkan pengusaha adalah pihak yang mempekerjakannya guna melaksanakan sesuatu untuknya dengan dibayarkan atas jasanya dari setiap pekerjaan yang dilakukannya baik dalam upah atau imbalan. Dengan adanya perjanjian tersebut mengharuskan pekerja dan pengusaha untuk menaati setiap syarat dalam isi perjanjian serta melaksanakan kewajiban dan hak-hak yang timbul setelahnya.

Tentunya suatu perjanjian kerja juga memiliki unsur-unsur didalamnya yang wajib untuk dipenuhi dalam pelaksanaannya, seperti halnya unsur pekerjaan sebagai objek dari perjanjian, pekerjaan yang dimaksud ini adalah yang nantinya akan dilakukan oleh

⁸ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2017), 137.

pekerja/buruh sebagaimana pemenuhan kewajiban dalam isi perjanjian. Unsur yang selanjutnya adalah perintah, hal ini diberikan oleh pengusaha kepada pekerja untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Pengusaha sebagai pemberi kerja menjanjikan pekerjaan kepada pekerja untuk kemudian dilakukan sepenuhnya dan dengan sebaik-baiknya sesuai kemampuan pekerja. Setelah perintah diberikan dan pekerja melaksanakannya sesuai dengan keahliannya sampai dengan pekerjaan itu selesai maka timbullah kewajiban pemberi kerja untuk membayarkan sejumlah upah atau imbalan sebagai pemenuhan hak atas pekerjaannya. Upah ini penting unsurnya dalam suatu perjanjian sebab dalam setiap orang yang bekerja adalah untuk mendapatkan sejumlah uang, apabila unsur upah ini tidak ada maka hubungan tersebut tidak dapatlah dikatakan sebagai sebuah hubungan kerja. Unsur waktu juga perlu mendapatkan perhatian penting dalam perjanjian kerja mengingat hal ini menyangkut dengan jangka waktu pekerjaan tersebut dilaksanakan. Sebagaimana perjanjian yang telah disepakati pelaksanaan pekerjaan haruslah juga sesuai serta ditaati oleh para pihak yakni pekerja dan pengusaha. Waktu kerja tersebut memiliki peranan dalam mengatur proporsional antara komposisi dan tanggung jawab, dalam halnya pekerja harus mengetahui jam kerja yang akan ia jalankan sebagaimana isi perjanjian kerja atau dalam sehari berapa jam wajib dilaksanakan.

Setelah dibuatnya suatu perjanjian kerja maka akan timbul pula hubungan hukum yang melahirkan suatu prestasi/kewajiban dan hak yang mengikat para pihak didalamnya untuk melaksanakannya dengan penuh tanggungjawab pula. Perjanjian tersebut mengikat para pihak pembuat perjanjian yang telah menemukan kata sepakat dan mengharuskannya selama perjanjian tersebut berlangsung tidak diperkenankan untuk melalaikan kewajiban yang telah ada. Adanya hak dan kewajiban ialah sebagai akibat hukum yang berlaku hubungan timbal balik diantara para pihak.⁹ Pemenuhan kewajiban harus dilaksanakan sesuai dengan isi perjanjian yang baru kemudian berhak untuk menuntut hak dalam suatu hubungan kerja tersebut. Tidaklah dibenarkan apabila nantinya sepanjang perjanjian kerja berlangsung salah satu pihak melalaikan kewajibannya atau gagal dalam memenuhi prestasinya, hal ini sama dengan ingkar janji dalam suatu perjanjian atau bisa disebut sebagai wanprestasi.¹⁰ Ketika terdapat dalam pelaksanaannya salah satu pihak wanprestasi maka pihak tersebut juga harus menanggung kerugian yang diakibatkannya baik berupa biaya ataupun bunga sebagaimana hal ini telah diatur dalam KUHP. Kerugian haruslah dibayarkan serta dipenuhi kepada pihak lainnya sebagai sebuah bentuk pertanggungjawaban sebab telah mengingkari perjanjian. Setiap perjanjian yang telah dibuat harus dilakukan pemenuhan hak dan kewajiban sebagai hubungan timbal balik diantara para pihak yang terlibat perjanjian.¹¹ Adapun pekerja dan pengusaha memiliki kewajiban dan hak yang masing-masing harus dilaksanakan sesuai isi perjanjian kerja. Hal ini juga haruslah merujuk kepada UU Ketenagakerjaan yang dalam isinya mengatur tentang setiap hal dalam aspek tenaga kerja, dari waktu sebelum masa kerja sampai dengan selesainya masa kerja. Selain mengenai pekerja yang diatur, pengusaha sebagai pemilik usaha/perusahaan mendapatkan perlindungan oleh hukum pada UU Ketenagakerjaan. Adapun hak pengusaha, ialah:¹²

1. Membuat peraturan perusahaan

⁹ Sinaga, Niru Anita. "Implementasi Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 10, No. 1 (2023): 1-20.

¹⁰ Lubis, M. Faisal Rahendra. "Akibat Wanprestasi Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan." *Jurnal Ilmiah Metadata* 6, No. 1 (2024): 131-143.

¹¹ Politon, Reinhard. "Pemenuhan Hak dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan Para Pihak Dalam Kontrak Ditinjau Dari Kitab Undang Undang Hukum Perdata." *Jurnal Lex Crimen* 6, No. 3 (2017): 136-143.

¹² Sinaga, Niru Anita dan Zaluchu, Tiberius. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6, (2017): 56-70.
Jurnal Kertha Wicara Vol. 15 No.9 Tahun 2025 hlm. 525-535

Perumusan dan pembuatan peraturan suatu perusahaan adalah hak yang diberikan kepada oleh pengusaha sebagai pemilik perusahaan tersebut. Peraturan ini dirumuskan dengan memperhatikan kaidah-kaidah dan ketentuan yang ada. Pengaturan ini memiliki tujuan dalam mengoptimalkan hak yang akan diberikan kepada pekerja dan memaksimalkan juga terhadap kewajiban yang dapat diambil dari pekerja. Pengusaha juga dalam hal ini sebagai penyedia jasa dengan pekerja/buruh bersama-sama membuat perjanjian kerja yang selanjutnya disebut sebagai para pihak dalam perjanjian.

2. Hak untuk memberikan PHK

PHK adalah pemutusan hubungan pekerja dari kontrak yang sedang berlangsung oleh pengusaha. Dengan mengacu kepada UU Ketenagakerjaan seperti pada Pasal 158 yang memberikan pengusaha alasan untuk memberikan PHK ketika pekerjaanya melakukan kesalahan berat sebagaimana ketentuan dalam pengaturan tersebut, ini dapat menjadi acuan dalam pemutusan kontrak tersebut.

3. Hak menutup perusahaan

Pengusaha sebagai pemilik usaha dapat melakukan penutupan perusahaan ketika terjadinya gagal perundingan, akibatnya pengusaha dapat menolak pekerja baik secara sebagian dan/atau seluruhnya untuk menjalankan pekerjaan yang dijanjikannya. Adapun ketentuannya dalam UU Ketenagakerjaan terkhususnya pada Pasal 146 - Pasal 149.

4. Hak membentuk atau bergabung organisasi pengusaha

Pengusaha dalam menjalankan usahanya berhak untuk membentuk dan/atau bergabung dengan komunitas maupun organisasi pengusaha. Organisasi tersebut merupakan wadah yang berada pada lingkup pengusaha dengan memiliki kesamaan dalam tujuan dan aspirasi serta ciri-ciri alamiah tertentu. Hal ini didasarkan pada Pasal 105 UU Ketenagakerjaan.

5. Hak untuk mendelegasikan suatu pekerjaan kepada perusahaan lain

Pendelegasian pekerjaan dalam dunia usaha memiliki tujuan untuk mengalokasikan pekerjaan yang tepat kepada perusahaan yang tepat. Dengan adanya delegasi yang diberikan dapat meningkatkan efektif dan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kemudian atas hak yang dimiliki pengusaha beriringan kewajiban juga harus dipenuhi pengusaha sesuai perjanjian kerja.¹³ Pengusaha bertanggungjawab atas peningkatan kemampuan dan pengembangan kompetensi pekerja yang dimilikinya melalui suatu pelatihan kerja sesuai bidangnya. Untuk itu pengusaha harus memberikan kesempatan kepada setiap pekerjaanya untuk mengikuti pelatihan serta pengembangan kompetensi. Tak hanya sampai sana, pengusaha juga harus memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan menjaga keselamatan dari setiap karyawannya. Selama perusahaan itu tersebut berjalan dan pekerja masih dibutuhkannya maka harus diperhatikan dengan baik pula seperti memberikan asuransi atau kompensasi untuk menunjang kesehatan serta keselamatan selama bekerja. Kewajiban pengusaha adalah prestasi yang harus dilakukannya sesuai perjanjian kerja, kewajiban yang utama ini merupakan sebagai hak-hak yang harus diterima pekerja selama hubungan kerja tersebut berlangsung. Adapun dalam pelaksanaannya pengusaha tidak diperkenankan dalam memberi perlakuan yang berbeda/diskriminasi pada tiap-tiap pekerjaanya sebab setiap pekerjaanya memiliki hak asasinya masing-masing, pengusaha juga harus memperhatikan pekerja dengan jenis kelamin perempuan saat dalam kondisi tertentu (menstruasi, melahirkan, dan keguguran), pengusaha juga harus memiliki kepedulian pada pekerjaanya dengan memperhatikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) serta bentuk-bentuk yang lainnya sebagaimana dalam UU Ketenagakerjaan telah terlebih

¹³ Sundalangi, Yofriko. "Tinjauan Yuridis Pekerja Freelance Berdasarkan Prinsip Keadilan." *Tadulako Law Review* 3, No. 1 (2018): 40-56.

dahulu mengaturnya bersama dengan pengaturan dan regulasi turunan dari UU tersebut. Sama halnya dengan pengusaha, pekerja yang telah memperoleh hak-haknya maka haruslah juga melaksanakan kewajiban yang dimilikinya. Kewajiban pekerja tentunya adalah mematuhi dan memenuhi hak dari pengusaha, dalam pelaksanaannya dapat dimulai oleh pekerja/buruh dengan mematuhi segala peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan.¹⁴ Ini merupakan hal yang harus menjadi perhatian penting karena dalam bekerja peraturan perusahaan juga sebagai pedoman kerja bersama. Perihal ketentuan kewajiban dari pekerja/buruh dalam KUHPer Pasal 1603 menyatakan Buruh harus menjalankan pekerjaan yang diperjanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya. Jika sifat dan luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dirumuskan dalam perjanjian atau reglemen, maka akan ditentukan oleh kebiasaan, kemudian pada huruf (a), (b), (c), dan huruf (d) pasal tersebut.

- a. Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang lain menggantikannya.
- b. Buruh wajib menaati aturan-aturan pelaksana pekerjaan dan aturan-aturan yang dimaksudkan untuk perbaikan tata tertib perusahaan majikan yang diberikan oleh atau atas nama majikan dalam batas-batas aturan perundang-undangan, perjanjian atau reglemen, atau jika ini tidak ada, dalam batas-batas kebiasaan.
- c. Buruh yang tinggal menumpang di rumah majikan wajib berkelakuan menurut tata tertib rumah tangga majikan.
- d. Pada umumnya buruh wajib melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang buruh yang baik

Sebagai bentuk lanjut menjalankan perjanjian perlu untuk memahami dan mengerti asas-asas hukum yang berkaitan. Adapun salah satunya adalah Asas Pacta Sunt Servanda yang didalamnya menyatakan bahwa perjanjian harus ditepati, hal inilah berlaku kepada para pihak dengan menjadikan perjanjian kerja sebagai sebuah undang-undang sehingga perjanjian itu menimbulkan suatu akibat hukum.¹⁵ Tujuan dari adanya perjanjian kerja adalah tiada lain supaya pihak didalamnya dapat melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai isi perjanjian kerja dengan sebaik-baiknya. Sehingga para pihak juga harus melaksanakan prestasi dan pihak lainnya juga berhak atas suatu prestasi sebagaimana dengan isi yang telah disepakati dalam perjanjian. Pemenuhan prestasi ini penting hukumnya sebagai kewajiban yang dibuat oleh para subjek hukum dan apabila dalam pelaksanaannya salah satu subjek hukum/pihak lalai atau tidak melaksanakan prestasinya maka pertanggungjawaban harus diberikan sebagai sebuah bentuk wanprestasi atas perjanjian kerja yang telah dibuatnya

3.2. Perlindungan Hukum Atas Hak Pekerja Outsourcing Dalam Pengaturan Undang-Undang Cipta Kerja

Perlindungan hukum merupakan suatu bentuk upaya melindungi hak-hak, kebebasan, dan kepentingan warga negara serta sebagai pengakuan atas harkat dan martabat warga negaranya sebagai manusia yang dilakukan oleh pemerintah dengan menetapkan batasan tertentu melalui penerbitan sejumlah peraturan hukum.¹⁶ Dengan adanya perlindungan yang diberikan oleh hukum maka kehidupan bermasyarakat dapat lebih terintegrasi dan terjaga dengan lebih optimal. Selain itu, hukum sebagai aturan juga mengatur

¹⁴ Firensya, Nickita Michaela dan Kartika, Adhitya Widya. "Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja di CV. X." *Unes Journal of Swara Justisia* 8, No. 2 (2024): 302-316.

¹⁵ Syamsi, Achmad Badarus dan Qomaro, Galuh Widitya. "Perlindungan Hukum Perjanjian Bagi Hasil Petani Garam di Kabupaten Pamekasan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Perdata." *Al-Manahij: Jurnal Kajian Hukum Islam* 14, No. 1 (2020): 35-50.

¹⁶ Tampubolon, Wahyu Simon. "Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau Dari Undang Undang Perlindungan Konsumen." *Jurnal Ilmiah Advokasi* 4, No. 1 (2016): 53-61.

perilaku dan hubungan antar individu, kelompok, dan lembaga dalam masyarakat serta sebagai pedoman-pedoman dalam bertingkah laku di masyarakat. Konsep mengenai perlindungan hukum erat kaitannya antara negara dan warga negaranya. Tentunya dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, hubungan negara dan warga negara akan selalu terjadi. Selama hubungan tersebut terus berjalan maka akan menimbulkan pula melahirkan hak dan kewajiban.¹⁷ Perlindungan tersebut juga sebagai bentuk pengakuan atas hak asasi yang dimana sebagai sebuah anugerah yang melekat semenjak manusia tersebut dilahirkan. Hak asasi setiap manusia berhak untuk dilindungi, dihormati, dan dijunjung oleh setiap bagian elemen masyarakat termasuk negara dan pemerintah, hak asasi manusia tersebut akan terus berlaku sepanjang. Sehingga semua orang tanpa diskriminasi mendapatkan perlindungan atas hak asasi yang dimilikinya, termasuk pekerja/buruh didalamnya.

Dalam dunia outsourcing saat ini pemberlakuan UU Cipta Kerja memiliki pengaruh begitu penting dengan mengubah dan menghapus beberapa ketentuan outsourcing pada UU Ketenagakerjaan. Adapun ketentuan yang dihapus adalah pada UU Ketenagakerjaan, yaitu Pasal 64 dan Pasal 65 serta selain penghapusan terdapat juga perubahan dalam UU ini. Pada Pasal 66 mendapatkan perubahan diantaranya pembatasan pemborongan pekerjaan yang sebelumnya pekerja dengan sistem outsourcing hanya diperbolehkan untuk mengambil pekerjaan penunjang atau diluar kegiatan pokok, kini setelah perubahan semua lini termasuk proses produksi bisa menggunakan pekerja dengan sistem outsourcing. Dengan semakin luasnya lingkup pekerjaan yang dapat diambil pekerja outsourcing maka tidak menutup kemungkinan di masa depan pekerja dengan sistem ini akan semakin sering digunakan demi efektifitas dan efisiensi perusahaan. Jika dalam jangka panjang hal ini terus diberlakukan maka dapat menyebabkan penggunaan pekerja secara bebas jika dalam pelaksanaannya UU ini tidak memberikan regulasi atau pengaturan turunan terkaitnya. Padahal perlindungan hukum ini adalah hak asasi tiap-tiap orang termasuk pekerja outsourcing yang diakui sebagai manusia, maka selama serta sepanjang pekerjaan tersebut dilakukan oleh pekerja selama itulah perlindungan harus diberikan kepadanya. Tidak hanya saat bekerja, perlindungan ini akan terus melekat sebagai hak-haknya sepanjang hidupnya. Namun walau dengan jelas perlindungan ini harus ditegakkan selalu tetap tak selamanya bisa melindungi pekerja secara sepenuhnya. Terlebih lagi dengan penghapusannya batasan kerja yang dapat diambil oleh pekerja outsourcing sebagaimana dalam pengaturan UU Cipta Kerja dapat berpengaruh dengan waktu kerja. Sebab semakin banyaknya lingkup kerja yang diambil oleh pekerja outsourcing saat ini maka tidak menutup kemungkinan juga jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya semakin lama bahkan sampai lembur. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya kasus perusahaan yang mempekerjakan pekerja dengan waktu kerja melewati ambang batas peraturan dalam UU Ketenagakerjaan. Waktu kerja yang melewati jam kerja yang seharusnya dikatakan sebagai waktu kerja tambahan/lembur juga memiliki ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, sehingga tidak sembarang lembur dapat dibebankan kepada pekerja melainkan harus mengikuti kaidah-kaidah serta jam kerja tambahan tersebut. Pekerja yang tetap bekerja lembur juga memiliki hak atas uang lembur pekerjaannya, ketika hal itu dilakukan diluar dari waktu kerja yang seharusnya. Namun kesadaran yang kurang dari pengusaha serta perhatian tentang peraturan yang ada oleh pekerja masih belum maksimal dalam pelaksanaannya.

Padahal pengaturan tersebut telah jelas pada UU Ketenagakerjaan dan kemudian kembali dipertegas dengan kehadirannya UU Cipta Kerja. Adapun dalam jam kerja tambahan serta upah bagi pekerja harus diberikan secara benar dan layak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, apabila terdapat pelanggaran maka pengusaha atau perusahaan tersebut telah bertentangan dengan Pasal 77 UU Ketenagakerjaan yang didalamnya memuat bahwasanya pengusaha sebagai pemberi kerja wajib untuk melaksanakan ketentuan waktu kerja, yakni adalah dalam 6 (enam) hari kerja dengan waktu seharusnya bekerja selama 7 (tujuh) jam dan

¹⁷ Ibid.

seminggu selama 40 (empat puluh) jam atau dalam 5 (lima) hari kerja dengan waktu seharinya bekerja selama 8 (delapan) jam dan seminggu selama 40 (empat puluh jam).¹⁸ Kemudian juga ketentuan Pasal 90 ayat (1) menyatakan larangan kepada setiap pengusaha untuk membayar pekerja dengan upah lebih rendah dari upah minimum. Lebih lanjut berkaitan dengan lembur pengaturan UU Cipta Kerja pada Pasal 81 angka 22 yang mewajibkan bagi pengusaha dalam mempekerjakan pekerja dalam waktu kerja tambahan ini untuk melakukan pemenuhan syarat, adapun syarat tersebut adalah mendapatkan persetujuan (adanya kata sepakat) dari pekerja/buruh yang bersangkutan untuk bekerja secara lembur, ketika telah mendapatkan kesanggupan pekerja waktu kerja lembur dapat diberikan dengan waktu paling lama 4 (empat) jam sehari dan 18 (delapan belas) jam dalam seminggu. Sehingga setiap perusahaan dan pengusaha yang menyuruh atau membiarkan pekerjaanya melampaui waktu kerjanya wajib mengikuti ketentuan dalam pasal tersebut. Pekerja diberikan hak untuk menempuh upaya hukum terhadap pengusaha yang mengingkari kebijakan sebagaimana UU Ketenagakerjaan mengaturnya, sehingga pengusaha tersebut dapat dikenakan sanksi. Hal ini dapat dikenakan kepada pengusaha jika tidak melakukan pembayaran upah kerja lembur bagi pihak pekerjaanya, dimana pengaturannya pada Pasal 81 angka 65 ayat (1) UU Cipta Kerja yang menyatakan perusahaan yang tidak mengupahi kerja lembur akan diberikan sanksi dalam bentuk hukuman kurungan penjara paling lama (dua belas) bulan dan/atau denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah). Lebih lanjutnya, apabila syarat kerja lembur tidak dipenuhi sanksi pidana menunggu untuk diberikan kepada pelanggarnya dengan denda hingga lima puluh juta rupiah.¹⁹ Pengaturan tersebut dimaksudkan sebagai tindakan nyata pemerintah melalui represif untuk menegakkan keadilan yang seadil-adilnya untuk setiap warga negaranya dalam hal ini sebagai upaya pemenuhan bagi hak-hak pekerja apabila kemudian hari ditemukan adanya indikasi pelanggaran sebagaimana hal tersebut telah diatur.

Adapun bentuk perlindungan lainnya adalah dengan mengharuskan suatu perusahaan alih daya berbentuk badan hukum, serta mewajibkan suatu perusahaan alih daya untuk melengkapi segala jenis administrasi yang diperlukan seperti perizinan berusaha yang dapat pengusaha penuhi terlebih dahulu.²⁰ Perizinan berusaha berupa izin atas usahanya harus diakui dengan dibuktikan diterbitkan oleh pemerintah pusat yang terkait. Kemudian berbadan hukum disini memiliki tujuan supaya nantinya ketika menjalankan usaha setiap perusahaan alih daya dapat memenuhi aturan dan norma yang ditetapkan oleh pemerintah pusat serta dapat dipertanggungjawabkan atas perjanjian kerja dengan pekerja outsourcing. Dengan pengawasan langsung oleh pemerintahan pusat terhadap setiap perusahaan alih daya dalam perizinan berusaha dapat menghindarkan pekerja dari perusahaan ilegal yang tidak memiliki status terlebih lagi perizinannya, pekerja dapat lebih terjamin sebab hak-hak yang didapatkannya ditetapkan langsung oleh pemerintah. Dalam UU Cipta Kerja juga menjelaskan bahwa upah atau imbalan yang diperoleh oleh pekerja outsourcing merupakan hasil dari kesepakatan bersama pada perjanjian kerja dan dibayarkan baik satuan waktu harian, mingguan, atau bulanan. Jika dalam perolehan gaji tersebut dikenakan pemotongan itu wajib diuraikan maksudnya dan nominal beserta dengan alasan yang dapat diterima oleh pekerja seperti pajak dan pembayaran jaminan sosial. Peraturan tersebut juga haruslah jelas dasarnya, ketika dalam peraturan perusahaan menginsyaratkan adanya pemotongan maka haruslah bersumber dan berpedoman dengan peraturan dari pemerintah. Kemudian

¹⁸ Arwini, Ni Putu Decy. "Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Vastuwidya* 3, No. 1 (2020): 52-59.

¹⁹ Samiyah, Samiyah dan Syahuri, Taufiqurrahman. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri." *Supremasi Jurnal Hukum* 2, No. 1 (2019): 59-73.

²⁰ Morris, Khalisha Adela dan Rasji. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Alih Daya Dalam Aspek Perlindungan Kepastian Hukum." *Jurnal Serina Sosial Humaniora* 1, No. 3 (2023): 170-181.

mengenai bagaimana perhitungan upah atau gaji pekerja outsourcing tidak dijelaskan lanjut dalam undang-undang ini. Namun walaupun hal tersebut tidak detail diatur, pekerja outsourcing memiliki hak untuk mendapatkan bonus ketika pekerjaan yang dilakukan memuaskan dan juga pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) oleh perusahaan pengguna jasa outsourcing. Oleh karena hak-hak yang harus diterimanya, pekerja juga memiliki kewajiban untuk senantiasa memperhatikan perjanjian kerja yang telah dibuatnya dengan teliti dan seksama. Hal ini penting hukumnya sebab sepanjang kontrak kerja/perjanjian kerja tersebut berlaku maka saat itu juga tunjangan seperti THR berhak diterima oleh pekerja dan pada saat hari raya keagamaan. Selain tunjangan tersebut, pekerja outsourcing juga berhak untuk mengambil cutinya dengan berdasar UU Cipta Kerja pada Pasal 81 angka 23 ayat (1) dan ayat (2). Cuti hendaknya diberikan kepada pekerja yang membutuhkannya sebagaimana peraturan tersebut diatur dan pengusaha memberikan izin untuk kemudian cuti tersebut dapat diambil pekerjanya. Pelaksanaan cuti dan waktu istirahat harus lebih dahulu diatur dalam perjanjian kerja yang dibuat, barulah hak pekerja tersebut dapat mereka terima dengan menggunakannya sebaik mungkin saat dibutuhkan. Pengusaha juga memiliki tanggung jawab yang sama dalam melindungi hak atas pekerja/buruh outsourcing ketika halnya ada perselisihan yang muncul selama berlangsungnya hubungan kerja dan sudah semestinya perlindungan diberikan kepada pekerja saat terjadi pengalihan perusahaan alih daya, sepanjang objek pekerjaannya tetap ada (perusahaan alih daya baru harus melanjutkan kontrak kerja yang sudah ada sebelumnya).

IV. Kesimpulan sebagai Penutup

4 Kesimpulan

Pengaturan UU Cipta Kerja memiliki pengaruh cukup signifikan dalam dunia kerja outsourcing. Dibuktikannya Dengan dihapusnya Pasal 64 dan 65 pada UU Ketenagakerjaan serta perubahan ketentuan dalam Pasal 66 UU Cipta Kerja memiliki dampak kepada pekerja outsourcing yang dapat melaksanakan lingkup pekerjaan lebih luas dibanding sebelumnya, selama pengusaha menyerahkannya sebagian atau seluruhnya. Pekerja outsourcing yang dalam perjanjian kerja harus memenuhi prestasi yang diberikan berupa tugas dan kewajiban selama kontrak berlangsung belum sepenuhnya mendapatkan perlindungan yang penuh juga. Bahkan dengan keberadaan PP 35 Tahun 2021 belum bisa melindungi hak-hak pekerja secara menyeluruh. Implikasi dari hak pekerja yang kurang diperhatikan adalah pengusaha atau pemberi kerja dapat menuntut pelaksanaan pekerjaan secara semena-mena dan tanpa memperhatikan hak asasi juga yang dimiliki oleh pekerja, mengingat pembatasan pekerjaan juga yang turut dihapus maka tidak menutup kemungkinan bagi pekerja outsourcing mendapatkan batas waktu yang pasti dalam pekerjaannya, bisa selama suatu pekerjaan tersebut dijanjikan atau bahkan pekerja tersebut di outsourcing sampai seumur hidupnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Budiarta, I Nyoman Putu. *Hukum Outsourcing: Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum* (Malang, Setara Press, 2016), 22.
- Gunakayasa, A. Widiada. *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta, Penerbit Andi, 2019), 1.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2017), 137.

Jurnal

- Arwini, Ni Putu Decy. "Penerapan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Sistem Upah di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Vastuwidya* 3, No. 1 (2020): 52-59.
- Firensya, Nickita Michaela dan Kartika, Adhitya Widya. "Pemenuhan Hak Pekerja (Upah Lembur) Berdasarkan Perjanjian Kerja di CV. X." *Unes Journal of Swara Justisia* 8, No. 2 (2024): 302-316.
- Jurnal Kertha Wicara* Vol. 15 No.9 Tahun 2025 hlm. 525-535

- Hidayat, Eko. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Dalam Negara Hukum Indonesia." *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah* 8, No. 2 (2016): 80-87.
- Julianti, Lis. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Advokasi* 5, No. 1 (2015): 14-29.
- Lubis, M. Faisal Rahendra. "Akibat Wanprestasi Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan." *Jurnal Ilmiah Metadata* 6, No. 1 (2024): 131-143.
- Morris, Khalisha Adela dan Rasji. "Tinjauan Yuridis Terhadap Hak-Hak Pekerja/Buruh Pada Perusahaan Alih Daya Dalam Aspek Perlindungan Kepastian Hukum." *Jurnal Serina Sosial Humaniora* 1, No. 3 (2023): 170-181.
- Politon, Reinhard. "Pemenuhan Hak dan Kewajiban Sesuai Kesepakatan Para Pihak Dalam Kontrak Ditinjau Dari Kitab Undang Undang Hukum Perdata." *Jurnal Lex Crimen* 6, No. 3 (2017): 136-143.
- Pratiwi, Wiwin Budi dan Andani, Devi. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 29, No. 3 (2022): 652-673.
- Samiyah, Samiyah dan Syahuri, Taufiqurrahman. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri." *Supremasi Jurnal Hukum* 2, No. 1 (2019): 59-73.
- Shalihah, Fithriatus. "Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia." *Jurnal Selat* 4, No. 1 (2016): 70-100.
- Sinaga, Niru Anita dan Zaluchu, Tiberius. "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Teknologi Industri* 6, (2017): 56-70.
- Sinaga, Niru Anita. "Implementasi Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam Hukum Perjanjian." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 10, No. 1 (2023): 1-20.
- Sundalangi, Yofriko. "Tinjauan Yuridis Pekerja Freelance Berdasarkan Prinsip Keadilan." *Tadulako Law Review* 3, No. 1 (2018): 40-56.
- Suyanto, Heru dan Nugroho, Andriyanto Andi. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan." *Jurnal Yuridis* 3, No. 2 (2016): 61-74.
- Syamsi, Achmad Badarus dan Qomaro, Galuh Widitya. "Perlindungan Hukum Perjanjian Bagi Hasil Petani Garam di Kabupaten Pamekasan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Perdata." *Al-Manahij: Jurnal Kajian Hukum Islam* 14, No. 1 (2020): 35-50.
- Tampubolon, Wahyu Simon. "Upaya Perlindungan Hukum Bagi Konsumen Ditinjau Dari Undang Undang Perlindungan Konsumen." *Jurnal Ilmiah Advokasi* 4, No. 1 (2016): 53-61.

Peraturan Perundang- Undangan

- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).
- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang Undangan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279. Sekretariat Negara. Jakarta.