

STATUS HUKUM PEKERJA HARIAN LEPAS DALAM HUBUNGAN KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2023

Renata Ayu Oktavia^{1*}, Arifin²

¹Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Bekasi, Indonesia, 17530

²Fakultas Hukum, Universitas Pelita Bangsa, Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Kabupaten Bekasi, Indonesia, 17530

*Penulis Korespondensi: rereayu6610@gmail.com

Abstract. *The use of daily workers has become increasingly common in Indonesia due to the growing demand for flexible employment relationships. However, the legal status of daily workers continues to raise legal issues, particularly when they are employed continuously to perform permanent work. This study aims to analyze the legal status of daily workers under Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation and to examine the legal consequences arising from the misuse of daily employment arrangements. This research employed a normative juridical method using statutory, conceptual, and case approaches. The data consisted of primary, secondary, and tertiary legal materials collected through literature study and analyzed qualitatively. The findings indicate that the legal status of daily workers must be determined based on the elements of an employment relationship and the requirements stipulated in labor legislation. In practice, the use of daily workers for permanent work may result in legal uncertainty and potentially diminish workers' normative rights. Furthermore, failure to comply with the applicable legal provisions may lead to changes in the legal status of the employment relationship and create legal obligations for employers. Therefore, greater legal certainty and stricter compliance with labor regulations are essential to ensure balanced legal protection for both workers and employers.*

Keywords: *Daily Worker; Employment Relationship; Job Creation Law; Legal Certainty; Labor Law.*

Abstrak. Penggunaan pekerja harian lepas semakin berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan dunia usaha terhadap hubungan kerja yang fleksibel. Namun, status hukum pekerja harian lepas masih menimbulkan berbagai persoalan, terutama ketika pekerja dipekerjakan secara terus-menerus untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hukum pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja serta mengkaji akibat hukum yang timbul apabila penggunaan pekerja harian lepas tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus. Data penelitian terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan dan dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status hukum pekerja harian lepas harus ditentukan berdasarkan terpenuhinya unsur-unsur hubungan kerja serta ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam praktiknya, penggunaan pekerja harian lepas untuk pekerjaan yang bersifat tetap berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum dan mengurangi pemenuhan hak-hak normatif pekerja. Oleh karena itu, diperlukan kepastian hukum serta kepatuhan terhadap ketentuan ketenagakerjaan guna menjamin perlindungan hukum yang seimbang bagi pekerja maupun pengusaha.

Kata kunci: *Hubungan Kerja; Hukum Ketenagakerjaan; Kepastian Hukum; Pekerja Harian Lepas; Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.*

1. LATAR BELAKANG

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang lahir karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha yang menimbulkan hak dan kewajiban bagi masing-

masing pihak. Dalam pelaksanaannya, hubungan kerja harus memberikan perlindungan hukum yang seimbang bagi pekerja dan pengusaha sesuai dengan prinsip keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan. Seiring dengan perkembangan dunia usaha, kebutuhan akan sistem kerja yang fleksibel mendorong perusahaan untuk menggunakan berbagai bentuk hubungan kerja, salah satunya melalui pekerja harian lepas. Sistem kerja tersebut dinilai mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau bergantung pada volume pekerjaan, sehingga banyak diterapkan dalam berbagai sektor usaha.

Penggunaan pekerja harian lepas pada dasarnya telah diakomodasi dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan penggunaan pekerja harian lepas untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap dan dilakukan secara terus-menerus. Kondisi tersebut menimbulkan persoalan hukum mengenai status hubungan kerja karena karakteristik pekerjaan yang dilakukan tidak lagi sesuai dengan tujuan penggunaan sistem pekerja harian lepas. Akibatnya, pekerja berpotensi kehilangan berbagai hak normatif yang seharusnya diperoleh apabila hubungan kerjanya dikualifikasikan sebagai hubungan kerja tetap.

Perubahan regulasi ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang membawa perubahan terhadap pengaturan hubungan kerja di Indonesia. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memberikan ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, alih daya, waktu kerja dan waktu istirahat, serta pemutusan hubungan kerja. Meskipun demikian, pengaturan mengenai pekerja harian lepas masih menimbulkan berbagai penafsiran

dalam praktik, khususnya mengenai batasan penggunaan pekerja harian lepas, jenis pekerjaan yang dapat dilakukan, serta akibat hukum apabila ketentuan tersebut dilanggar.

Permasalahan tersebut tercermin dalam berbagai sengketa hubungan industrial yang diajukan ke pengadilan. Sejumlah putusan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan penerapan hukum terhadap status pekerja harian lepas, terutama ketika pekerja dipekerjakan secara terus-menerus untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kepastian hukum mengenai status pekerja harian lepas belum sepenuhnya terwujud, sehingga menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja maupun pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Berdasarkan teori kepastian hukum, suatu peraturan harus mampu memberikan pedoman yang jelas mengenai hak, kewajiban, serta akibat hukum yang timbul dalam suatu hubungan hukum. Dalam konteks hubungan kerja, kepastian hukum diperlukan agar pekerja memperoleh perlindungan terhadap hak-haknya, sementara pengusaha memiliki pedoman yang jelas dalam menerapkan sistem hubungan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila pengaturan mengenai pekerja harian lepas tidak diterapkan secara tepat, maka tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil dan harmonis akan sulit tercapai.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas pekerja harian lepas dari perspektif perlindungan tenaga kerja maupun hubungan kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan. Namun, kajian yang secara khusus menganalisis status hukum pekerja harian lepas setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dengan menghubungkan perubahan regulasi dan praktik penyelesaian sengketa hubungan industrial masih terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dengan mengkaji status hukum pekerja harian lepas melalui analisis terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta penerapannya dalam praktik hubungan industrial.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis status hukum pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta mengkaji akibat hukum yang timbul apabila penggunaan pekerja harian lepas tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan hukum ketenagakerjaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Teori Kepastian Hukum

Kepastian hukum merupakan salah satu tujuan utama hukum yang memberikan jaminan bahwa setiap ketentuan hukum dapat diterapkan secara jelas, konsisten, dan memberikan perlindungan terhadap hak serta kewajiban setiap subjek hukum. Dalam hubungan ketenagakerjaan, kepastian hukum diperlukan agar pekerja maupun pengusaha memperoleh kejelasan mengenai status hubungan kerja, hak, kewajiban, serta akibat hukum yang timbul dari pelaksanaan perjanjian kerja. Kepastian hukum juga menjadi dasar dalam mencegah terjadinya penyalahgunaan hubungan kerja yang dapat merugikan salah satu pihak.

Dalam konteks pekerja harian lepas, teori kepastian hukum digunakan untuk menganalisis apakah pengaturan mengenai pekerja harian lepas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 telah memberikan kejelasan mengenai status hubungan kerja serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Ketidakjelasan penerapan ketentuan tersebut

berpotensi menimbulkan multitafsir dan mengurangi efektivitas perlindungan hukum dalam hubungan industrial.

B. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan upaya untuk menjamin terpenuhinya hak-hak setiap orang melalui mekanisme hukum yang berlaku. Dalam bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum bertujuan menciptakan keseimbangan kedudukan antara pekerja dan pengusaha, mengingat pekerja pada umumnya berada pada posisi yang lebih lemah dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, peraturan ketenagakerjaan dibentuk untuk menjamin terpenuhinya hak normatif pekerja, seperti hak atas upah, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja.

Perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus tetap diberikan sepanjang hubungan kerja memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila pekerja harian lepas digunakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap secara terus-menerus, maka perlindungan hukum harus diberikan sesuai dengan hak-hak yang melekat pada hubungan kerja tersebut.

C. Konsep Pekerja Harian Lepas dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan pekerjaan tertentu dengan sistem pembayaran upah harian. Penggunaan pekerja harian lepas pada dasarnya ditujukan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap atau berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengaturan mengenai hubungan kerja tersebut harus tetap mengacu pada ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 agar tidak menimbulkan penyimpangan terhadap hak-hak pekerja.

Dalam praktik hubungan industrial, penggunaan pekerja harian lepas sering menimbulkan persoalan apabila pekerja dipekerjakan secara terus-menerus untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap. Kondisi tersebut berpotensi mengubah karakter hubungan kerja serta menimbulkan akibat hukum terhadap status pekerja maupun kewajiban pengusaha. Oleh karena itu, penentuan status

pekerja harian lepas harus didasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku serta fakta pelaksanaan hubungan kerja di lapangan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (statute approach), pendekatan konseptual (conceptual approach), dan pendekatan kasus (case approach). Pendekatan peraturan perundang-undangan digunakan untuk menganalisis ketentuan mengenai status pekerja harian lepas berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta peraturan perundang-undangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja. Pendekatan konseptual digunakan untuk mengkaji konsep kepastian hukum, perlindungan hukum, dan hubungan kerja, sedangkan pendekatan kasus digunakan untuk menganalisis putusan pengadilan yang berkaitan dengan status pekerja harian lepas.

Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang menjadi objek penelitian. Bahan hukum sekunder terdiri atas buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta karya ilmiah lain yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum, ensiklopedia, dan sumber lain yang mendukung pemahaman terhadap objek penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (library research) dengan menelaah peraturan perundang-undangan, literatur, serta putusan pengadilan yang relevan dengan permasalahan penelitian. Seluruh bahan hukum kemudian dianalisis menggunakan analisis kualitatif melalui proses inventarisasi, klasifikasi, interpretasi, dan penafsiran hukum untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah penelitian. Hasil analisis selanjutnya disusun secara sistematis guna menjelaskan status hukum pekerja harian lepas dalam hubungan kerja serta akibat hukum yang timbul berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Status Hukum Pekerja Harian Lepas dalam Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

Hubungan kerja lahir karena adanya perjanjian kerja yang memuat unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Terpenuhinya ketiga unsur tersebut menjadi dasar dalam menentukan keberadaan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Dalam praktik hubungan industrial, pekerja harian lepas digunakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang bersifat sementara atau bergantung pada volume pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, penggunaan pekerja harian lepas harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 agar tidak mengakibatkan penyimpangan terhadap status hubungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaturan mengenai pekerja harian lepas pada dasarnya memberikan fleksibilitas bagi pengusaha dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Namun demikian, fleksibilitas tersebut tidak dapat diterapkan tanpa batas. Pekerja harian lepas hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap, tidak berlangsung secara terus-menerus, atau bergantung pada kondisi tertentu sebagaimana ditentukan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila pekerja harian lepas dipekerjakan secara terus-menerus untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap, maka penggunaan hubungan kerja tersebut tidak lagi sesuai dengan tujuan pembentukannya.

Analisis terhadap beberapa putusan pengadilan menunjukkan bahwa hakim tidak hanya mempertimbangkan bentuk perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak, tetapi juga memperhatikan fakta pelaksanaan hubungan kerja. Apabila dalam praktik pekerja melaksanakan pekerjaan tetap secara berkesinambungan di bawah perintah pengusaha dengan menerima upah secara terus-menerus, maka hubungan kerja tersebut dapat dinilai sebagai hubungan kerja yang memberikan hak-hak ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pendekatan tersebut

menunjukkan bahwa substansi hubungan kerja lebih diutamakan dibandingkan dengan bentuk formal perjanjian kerja yang digunakan oleh para pihak.

Ditinjau dari teori kepastian hukum, kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan ketentuan mengenai pekerja harian lepas masih menimbulkan berbagai penafsiran dalam praktik. Meskipun peraturan perundang-undangan telah memberikan dasar pengaturan, implementasinya masih dipengaruhi oleh karakteristik hubungan kerja yang terjadi pada masing-masing perkara. Oleh karena itu, kepastian hukum terhadap status pekerja harian lepas memerlukan penerapan norma hukum yang konsisten serta penilaian yang berorientasi pada fakta hubungan kerja agar perlindungan hukum terhadap pekerja tetap terjamin.

B. Akibat Hukum Penggunaan Pekerja Harian Lepas yang Tidak Sesuai Ketentuan Peraturan Perundang-undangan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan pekerja harian lepas yang tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dapat menimbulkan berbagai akibat hukum, baik terhadap status hubungan kerja maupun terhadap hak dan kewajiban para pihak. Penggunaan pekerja harian lepas secara terus-menerus untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap berpotensi menghilangkan tujuan utama penggunaan sistem kerja harian lepas, yaitu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan yang bersifat sementara atau tidak tetap. Akibatnya, pekerja berpotensi kehilangan berbagai hak normatif yang seharusnya diperoleh dalam hubungan kerja yang sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan analisis terhadap putusan pengadilan yang menjadi objek penelitian, hakim menilai bahwa fakta pelaksanaan hubungan kerja memiliki kedudukan yang lebih penting dibandingkan dengan penamaan hubungan kerja oleh para pihak. Apabila hubungan kerja telah memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah secara terus-menerus, maka pekerja berhak memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, pengusaha tidak dapat menggunakan status pekerja harian lepas sebagai alasan untuk mengurangi atau menghilangkan hak-hak normatif pekerja yang seharusnya diberikan.

Dari perspektif perlindungan hukum, penggunaan pekerja harian lepas yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja karena mengurangi kepastian mengenai status hubungan kerja, jaminan sosial, maupun hak-hak lain yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja harus diwujudkan melalui penerapan ketentuan hukum secara konsisten serta pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja oleh instansi yang berwenang.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas sangat bergantung pada kesesuaian antara pelaksanaan hubungan kerja dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila hubungan kerja dijalankan sesuai dengan tujuan penggunaan pekerja harian lepas, maka fleksibilitas hubungan kerja dapat tetap terlaksana tanpa mengurangi perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Sebaliknya, apabila hubungan kerja digunakan untuk menghindari kewajiban hukum pengusaha, maka tujuan hukum ketenagakerjaan dalam mewujudkan keadilan dan kepastian hukum tidak akan tercapai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa status hukum pekerja harian lepas dalam hubungan kerja harus ditentukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta fakta pelaksanaan hubungan kerja yang terjadi di lapangan. Penggunaan pekerja harian lepas pada dasarnya ditujukan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap atau bergantung pada kebutuhan tertentu. Namun, apabila pekerja harian lepas dipekerjakan secara terus-menerus untuk melaksanakan pekerjaan yang bersifat tetap dan memenuhi unsur pekerjaan, upah, serta perintah, maka hubungan kerja tersebut tidak lagi mencerminkan karakteristik pekerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta mengurangi pemenuhan hak-hak normatif pekerja yang seharusnya memperoleh perlindungan berdasarkan hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan temuan tersebut, diperlukan penerapan ketentuan peraturan perundang-undangan secara konsisten oleh pengusaha dalam menggunakan pekerja harian lepas agar tidak terjadi penyalahgunaan bentuk hubungan kerja yang dapat merugikan pekerja. Selain itu, pemerintah melalui instansi yang berwenang perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan hubungan kerja serta memberikan pedoman yang lebih jelas mengenai penggunaan pekerja harian lepas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Dengan demikian, kepastian hukum, perlindungan hukum terhadap pekerja, serta keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dapat terwujud secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

- Anggraini, N. R., & Rosadi, O. (2024). Perlindungan hukum tenaga harian lepas berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Ekasakti Legal Science Journal*, 1(2), 102–109.
- Az, M. G. (2021). Tinjauan yuridis terhadap pengaturan terkait pekerja harian lepas. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 12(2).
- Faradila, & Dewi, E. (2024). Perlindungan tenaga kerja harian lepas terhadap eksploitasi menurut UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023. *Rawang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 5(5).
- Fauzi, A., & Handayani, T. (2023). Dinamika perjanjian kerja di era fleksibilitas pasar kerja: Tinjauan yuridis perlindungan hak pekerja. *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi*, 11(2), 145–162.
- Gunawan, R. (2025). Akses keadilan bagi pekerja harian lepas dalam sengketa hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Keadilan Sosial*, 14(1), 33–50.
- Hidayat, M. S. (2022). Tinjauan yuridis hak kompensasi bagi pekerja kontrak (PKWT) pasca berlakunya UU Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Labora*, 6(3), 210–228.
- Kurniasih, E., & Milandry, A. D. (n.d.). Implikasi pemberlakuan Undang-Undang Cipta Kerja terhadap perlindungan hukum pekerja harian lepas. *Jurnal Kajian Ilmu Hukum*.
- Kusuma, W., & Hartono, B. (2023). Peran hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja non-staf. *Mimbar Hukum*, 35(2), 178–195.
- Lestari, D. (2021). Perlindungan hukum terhadap buruh harian lepas pada sektor perkebunan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Pro Justitia*, 39(1), 55–72.

- Maulana, A. (2020). Penyelundupan hukum dengan menggunakan hubungan kemitraan pada status yang seharusnya hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan pekerjanya. *Suara Keadilan*, 21(1), 17–29.
- Mulyadi, A. (2022). Kendala prosedural penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagi pekerja berpenghasilan rendah. *Jurnal Hukum dan Peradilan*, 11(3), 401–420.
- Prasetyo, A. B. (2021). Kepastian hukum dalam perjanjian kerja harian lepas pasca pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 15(2), 245–260.

Buku Teks

- Asikin, Z. (2016). *Hukum ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada.
- Asikin, Z. (2018). *Dasar-dasar hukum perburuhan*. Jakarta, Indonesia: RajaGrafindo Persada.
- Better Work Indonesia. (2018). *Pedoman pelaksanaan perjanjian kerja di sektor garmen berorientasi ekspor*. Jakarta, Indonesia: Better Work Indonesia.
- Hernoko, A. Y. (2019). *Hukum perjanjian: Asas proporsionalitas dalam kontrak komersial*. Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Is, M. S. (2024). Konsep perlindungan hukum dalam hukum positif Indonesia. In Q. Barkah & Andriyani (Eds.), *Perlindungan hukum*. Palembang, Indonesia: CV Doki Course and Training.
- Khairandy, R. (2017). *Hukum kontrak Indonesia dalam perspektif komparatif*. Yogyakarta, Indonesia: FH UII Press.
- Khairandy, R. (2017). *Itikad baik dalam kontrak: Di berbagai sistem hukum*. Yogyakarta, Indonesia: FH UII Press.
- Khakim, A. (2020). *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia (Rev. ed.)*. Bandung, Indonesia: Citra Aditya Bakti.